

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ  
Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего  
профессионального образования  
«ПЕНЗЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет  
«Экономика и управления»

Кафедра  
«Государственное управление и  
социология региона»

Направление подготовки

38.04.04  
Государственное и муниципальное  
управление

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**  
на тему

**«Развитие системы социального партнерства в регионе (на  
примере Пензенской области)»**

Студент гр.133ЭГм1

Е. О. Сайганова

Руководитель  
к.с.н., доцент

В. Н. Ретинская

Нормоконтролер  
к.с.н., доцент

И.А. Мурзина

Рецензент  
Начальник Управления по  
регулированию тарифов и  
энергосбережению Пензенской области

Н.В. Клак

*Работа допущена к защите* (протокол заседания кафедры от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_)

*Заведующий кафедрой* \_\_\_\_\_ С.И. Неделько

*Работа защищена с оценкой* \_\_\_\_\_ (протокол заседания ГЭК от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_)

*Секретарь ГЭК* \_\_\_\_\_ И.А. Мурзина

ПЕНЗА 2015

## Содержание

|                                                                                                                        |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Введение.....                                                                                                          | 5   |
| 1. Теоретико-правовые аспекты исследования социального партнерства в условиях современной России .....                 | 13  |
| 1.1. История формирования и значение социального партнерства на современном этапе развития общественных отношений..... | 13  |
| 1.2. Нормативно-правовые основы социального партнерства.....                                                           | 19  |
| 1.3. Роль государства и органов власти в становлении и развитии системы социального партнерства.....                   | 34  |
| 2. Исследование региональной системы социального партнерства (на примере Пензенской области).....                      | 44  |
| 2.1. Субъекты социального партнерства на территории Пензенской области .....                                           | 44  |
| 2.2. Современное состояние и тенденции развития социального партнерства в Пензенской области .....                     | 61  |
| 3. Предложения и рекомендации, нацеленные на развитие системы социального партнерства в Пензенской области .....       | 83  |
| 3.1 Факторы, сдерживающие развитие социального партнерства в России.....                                               | 83  |
| 3.2 Предложения, направленные на развитие социального партнерства на уровне государства и региона .....                | 88  |
| Заключение.....                                                                                                        | 103 |
| Список использованных источников.....                                                                                  | 108 |
| Приложения.....                                                                                                        | 115 |

## **Введение**

Актуальность темы исследования. Несмотря на то, что в последние два десятилетия в отечественной науке трудового права появились работы, посвящённые социальному партнерству как системе взаимоотношений его субъектов, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, эта сфера остается недостаточно изученной.

Система социального партнерства играет большое значение в регулировании социально-трудовых отношений. Это реализация принципа так называемого трипартизма, характеризующего взаимодействие трех партнеров (отсюда и название), или трех сторон, заинтересованных в урегулировании социально-трудовых отношений. Социальное партнерство является способом балансирования интересов работодателей и наемных работников.

Создание справедливой системы социального порядка в интересах большинства народов России не может быть делом только государства. Мировой опыт, в т.ч. опыт дореволюционной России, показывает, что преодолеть социальные конфликты в одиночку не могут ни государство, ни рынок, ни семья. Только социальное партнерство - конструктивное взаимодействие различных сил на общественной арене способно обеспечить людям равные возможности для достойной жизни. Смысл социального партнерства в России сегодня - это взаимовыгодное взаимодействие в рамках общественного треугольника, включающего государственные структуры, предпринимательские структуры, а также профессиональные союзы и общественные организации. Особенности и потенциал развития системы социального партнерства в России определяются с учетом своеобразной истории его формирования в нашем государстве.

Анализ и обобщение накопленного зарубежного и отечественного опыта

взаимоотношения государства с профсоюзами и объединениями работодателей на основе коллективно-договорного регулирования, служит объективной основой для совершенствования коллективно-договорных отношений в области улучшения условий найма и использования работников; разрешения коллективных трудовых споров с использованием примирительных процедур; предупреждения конфликтных ситуаций и формирования благоприятных условий для эффективного развития социально-трудовых отношений.

Для многих европейских стран период второй половины XX – начала XXI вв. стал временем интенсивного развития всех форм социального партнерства, что проявилось в значительном расширении прав представительных органов работников в сфере участия в управлении организацией, включении представителей работников в органы управления юридических лиц, развитии внесудебных и досудебных способов разрешения трудовых споров, а также в формировании специализированных трудовых судов. В СССР к концу 80-ых гг. XX века профсоюзы были наделены значительными правами и полномочиями, а на уровне организации сложилась система производственной демократии, основанной на принципе демократического централизма, который определялся как «сочетание централизованного руководства и социалистического самоуправления трудового коллектива». Однако после распада СССР права профсоюзов постепенно сокращались, а с принятием Трудового кодекса РФ и отказом от концепции трудового коллектива участие работников в управлении организацией было минимизировано. В этой связи представляется правильным, что российская система социального партнерства должна в своём развитии опираться на традиции, накопленные в течение своей более чем столетней истории. При этом следует учитывать и опыт наиболее развитых в правовом отношении зарубежных стран с социально ориентированной экономикой, среди которых наибольший интерес для исследователя представляют страны, правовые системы которых близки к российской.

Не менее важно учитывать параллельно также и особенностями федеративного устройства страны, ее территории и наличия значительного

количества предприятий, различных по формам собственности и масштабам, направлениям и особенностям производства. В частности, исследование правового регулирования социального партнерства позволяет отметить, что существует федеральный и региональный уровень норм, определяющих принципы функционирования данного института. И несмотря на то, что на сегодняшний день на уровне федерального законодательства сформирована система нормативно-правовых актов, регулирующих функционирование института социального партнерства, в связи с особенностями развития трудовой сферы в каждом регионе возникает необходимость регулирования данной системы на региональном уровне.

Таким образом, в силу федеративной структуры России принципиально важным оказывается региональный опыт нормативно-правового, организационного регулирования социального партнерства, эффективного использования его отдельных методов и форм.

Исследование накопленного опыта развития новых форм и точек соприкосновения региональных органов власти с профсоюзами, объединениями работодателей, предпринимателей позволяет выявить наиболее эффективные пути их взаимодействия, преодоления наметившегося отчуждения органов государственной власти от нужд трудящихся, предприятий, организаций и учреждений.

Особую актуальность приобретает изучение системы социального партнерства как способа достижения политической и экономической динамичности развития общества. Именно этим объясняется практическая необходимость осознания и выделения социального партнёрства в один из приоритетов государственной политики. Глубокий анализ исследуемой проблемы может способствовать прогнозированию и предупреждению наиболее острых ситуаций, выявлению эффективных путей создания благоприятных условий для реформирования общества.

В соответствии с этим целью данной работы является анализ особенностей функционирования системы социального партнерства на

федеральном и региональном уровне (на примере Пензенской области), выявление особенностей и потенциальных направлений его совершенствования.

Для достижения цели в работе были поставлены следующие задачи:

- 1) охарактеризовать историю формирования и значение социального партнерства на современном этапе развития общественных отношений;
- 2) описать нормативно-правовые основы социального партнерства;
- 3) обозначить роль государства и органов власти в становлении и развитии системы социального партнерства;
- 4) провести анализ региональных нормативно-правовых документов в регулировании вопросов социального партнерства (на примере Пензенской области);
- 5) обозначить место и роль государственных органов в развитии социального партнерства в регионе;
- 6) назвать основные проблемы современного этапа развития системы социального партнерства;
- 7) с учетом проведенного исследования предложить современные способы повышения эффективности государственного регулирования и участия в системе социального партнерства

Объект исследования – система общественных отношений, регулирующих функционирование социального партнерства.

Предмет анализа – особенности и уровни нормативно-правового регулирования социального партнерства.

Методологическая основа диссертации. при подготовке магистерской диссертации использовались общие методы научного познания (диалектический, системный, анализ и синтез), методы формальной логики (индукция, дедукция).

Нормативную основу исследования составили декларации, конвенции и рекомендации МОТ, Конституция РФ, федеральные конституционные законы РФ, федеральные законы РФ, подзаконные нормативные акты РФ, законы

субъектов РФ, нормативно-правовые акты органов местного самоуправления.

Теоретические основы исследования. Комплексное рассмотрение всех основных элементов и форм российской системы социального партнерства предпринималось И.И. Бородиным, А.М. Лушниковым, М.В. Лушниковой, И.О. Снигиревой, С.Ю. Чучей. В соответствии с этим работы данных авторов активно использовались при характеристике сущности и основных этапов развития социального партнерства. В исследованиях И.И. Бородина, И.О. Снигиревой, в частности, охарактеризовано понятие и особенности формирования социального партнерства в России, проведено сравнение международных и национальных нормативно-правовых актов, регулирующих его состояние. Основные формы социального партнерства детально рассмотрены в исследованиях Э.Ф. Гумеровой, К.Н. Гусовой. Среди форм социального партнерства наибольшее внимание в науке российского трудового права уделяется коллективным переговорам по заключению коллективных договоров и соглашений. Данная форма социального партнерства исследовалась К.Н. Гусовым, Э.Ф. Гумеровой, И.А. Ивановой К.Д. Крыловым, А.С. Лада.

Особенностям представительства работников и работодателей в системе социального партнерства Российской Федерации посвящены работы В.А. Васильева, Е.В. Костроминой, Г.Б. Рожко, Г.И. Шестакова.

История развития института социального партнерства в России исследовалась К.Н. Гусовым, В.Ф. Цитульским. В соответствии с основными этапами развития социального партнерства в России данными авторами исследованы и описаны специфические элементы каждого этапа, нормативно-правовые аспекты его регулирования.

В ходе диссертационного исследования автором получены следующие научные результаты, выносимые на защиту:

1. Социальное партнерство представляет собой особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночной экономике, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества наемных работников и работодателей

оптимальный баланс и реализацию их основных интересов. Система социального партнерства включает в себя следующие элементы: цели, задачи, принципы, стороны, уровни, формы и механизмы функционирования. Основной целью социального партнерства является разработка, принятие и реализация социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей.

2. Основные принципы социального партнерства и механизмы его реализации определены Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и рядом других законодательных актов. В соответствии с ними действует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), ее отраслевые и региональные комиссии. На протяжении ряда лет подписываются Генеральное соглашение, отраслевые, межотраслевые и региональные тарифные соглашения (правовые акты, устанавливающие нормы оплаты и др. условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли).

3. Для России могут быть выделены следующие новые качества государства, связанные с системой социального партнерства: государство является главным звеном политической системы, принимающим законы и другие нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения в обществе и гарантирующим соблюдение и исполнение законодательства; государство впервые выступает как собственник и работодатель на государственных и некоторых других предприятиях; государство может выступать как предприниматель.

4. Региональный уровень регулирования социального партнерства, безусловно, основан на нормах федерального законодательства, в том числе, Трудового кодекса РФ, федеральных законов, законов РФ, однако, при этом основой регионального законодательства Пензенской области, регулирующего функционирование социального партнерства выступает закон Пензенской

области «О системе социального партнерства в Пензенской области» от 29 июня 2006 года № 1064-ЗПО.

5. Развитие и поддержка социального партнерства на уровне региона инициируется органами государственной власти. Без их участия само существование и контроль эффективности функционирования данной системы были бы невозможны. Таким органом в Пензенской области выступает, прежде всего, Правительство Пензенской области. Основой регулирования социального партнерства выступает Областное трехстороннее соглашение, которое разрабатывается в ходе коллективных переговоров и заключается между Правительством Пензенской области, областным объединением профсоюзов и областным объединением работодателей.

6. К причинам, сдерживающим и снижающим эффективность развития социального партнерства в РФ, можно отнести: затяжной характер кризиса в экономике; низкую эффективность производственной деятельности многих организаций; отсутствие надлежащей взаимосвязи коллективно-договорного регулирования и экономических и социальных реформ, непоследовательность и противоречивость этих реформ; незавершенность формирования гражданского общества; чрезвычайно высокую степень включенности государства в регулирование трудовых отношений; недостаточное внимание формированию общественного, группового и индивидуального правосознания в коллективно-договорном регулировании труда; недостаточную эффективность социального диалога между представителями работодателей, работников и государства на всех уровнях социального партнерства как формы коллективно-договорного регулирования труда; отсутствие эффективного механизма коллективно-договорного регулирования трудовых отношений; несовершенство системы разрешения коллективных трудовых споров.

7. Для соответствия системы социального партнерства современным реалиям требуется дальнейшее совершенствование его правовой и организационной основы, повышение ответственности работодателей в безукоризненном выполнении основных своих обязанностей по отношению к

работникам. Важным направлением совершенствования системы социального партнерства является создание трудовой юстиции. Основными задачами потенциального развития социального партнерства в России являются:

- 1) повышение уровня защищенности наемных работников в сфере трудовых отношений, снижение уровня социальной напряженности;
- 2) совершенствование системы разрешения трудовых конфликтов и споров (коллективных и индивидуальных);
- 3) стимулирование формирования представительных социальных партнеров на всех уровнях социального диалога, принятие мер по повышению их ответственности за соблюдение соглашений и договоров;
- 4) развитие эффективного социального диалога на всех уровнях, совершенствование процедур переговорных процессов;
- 5) в переговорных процессах учет мнений и интересов общественных и негосударственных организаций (молодежных, женских и т. д.);
- 6) усиление внимания к проблемам охраны труда, социального и медицинского обеспечения работников, подготовке и переподготовке кадров.

Используя опыт российских регионов, для развития и продвижения системы социального партнерства в области, повышения его авторитета, необходимо реализовывать новые для региона формы взаимодействия и общения работодателей: ярмарки социальных проектов, проведение конкурсов на звание наиболее «социального» предприятия города; проведение Недель добра.

Научная новизна магистерской диссертации заключается в проведении комплексного сравнительно-правового анализа основных форм социального партнерства в России и ее регионах (на примере Пензенской области), на основе которого разработаны предложения по повышению эффективности использования социального партнерства как основы построения современных социально-трудовых отношений.

# **1 Теоретико-правовые аспекты исследования социального партнерства в условиях современной России**

## **1.1 История формирования и значение социального партнерства на современном этапе развития общественных отношений**

Понятие социального партнерства, в силу отношения его к системе социально-трудовых отношений, закреплено в трудовом законодательстве РФ. Согласно статье 23 ТК РФ социальное партнерство в сфере труда - это «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» [10].

Появление легального определения социального партнерства в ТК РФ, безусловно, является достоинством современного российского трудового законодательства. Вместе с тем необходимо отметить, что социальное партнерство - многогранное явление, а приведенное выше определение отражает лишь один из многих подходов к пониманию социального партнерства в сфере труда. При этом социальное партнерство рассматривается не только как система взаимоотношений между субъектами социального партнерства, но также как один из основных отраслевых принципов трудового права и как самостоятельный институт российского трудового права [10].

В системе современного государственного управления встречаются и иные подходы к пониманию социального партнерства: политико-правовая идеология, основанная на принципах мирного решения противоречий между трудом и капиталом на основе компромисса; способ разрешения трудовых

споров; один из основных принципов трудового права (согласно статье 2 ТК РФ); метод или элемент метода трудового права; процедура разграничения, согласования и обеспечения интересов работников и работодателей в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; процесс неконфронтационного регулирования социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики. Данные подходы характеризуют отдельные стороны социального партнерства, но не охватывают его в целом как явление, так как для этого необходим комплексный подход, включающий методы правового, социологического и экономического исследования.

Так В.Н. Киселев и В.Г. Смольков предлагают рассматривать социальное партнерство одновременно как идеологию цивилизованного общества рыночной экономики и необходимый инструмент строительства социально ориентированной рыночной экономики [37, с. 55].

По мнению Э.Ф. Гумеровой, «социальное партнерство является формой коллективно- договорного регулирования труда». Эта позиция представляется спорной, так как возникает закономерный вопрос: если социальное партнерство - всего лишь форма коллективно- договорного регулирования труда, то какие еще существуют формы коллективно- договорного регулирования труда? Более правильным представляется подход, при котором социальное партнерство как более широкое понятие включает в себя коллективно-договорное регулирование труда, являющееся формой социального партнерства. В противном случае участие работников в управлении организацией и участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров, которые не сводятся к коллективно- договорному регулированию труда, оказывались бы за рамками системы социального партнерства, что противоречит законодательству Российской Федерации [30, с. 19].

Также существует точка зрения, согласно которой социальное партнерство присуще только рыночной экономике и является одним из её атрибутов, в действительности ситуация несколько сложнее. При этом важно учесть, что социальное государство может существовать как в рыночной, так и

в плановой социально-экономических системах, при этом далеко не все современные государства, в которых сложилась рыночная экономика, в полной мере являются социальными [35, с.82].

По мнению А.М. Лушников и М.В. Лушниковой, социальное партнерство - это «правовой механизм регулирования коллективных отношений, включающий регулятивную и охранительную части». Согласно этому подходу регулятивная часть правового механизма социального партнерства включает отношения, которые складываются между субъектами социального партнерства по вопросам проведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений, а также отношения в сфере участия работников и их представителей в управлении организаций. В эту же группу входят взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Охранительная часть правового механизма социального партнерства охватывает отношения, связанные с разрешением коллективных трудовых споров [41, с. 112].

С.Ю. Головина определила социальное партнерство как «форму организации взаимодействия работодателей, работников и государства в лице их представителей с целью согласования интересов партнеров, регулирования социально-трудовых отношений, предотвращения социально-трудовых конфликтов».

Согласно этому подходу социальное партнерство нельзя рассматривать как систему, так как понятие «системы» является многозначным и не раскрывает смысла социального партнерства как явления. Позиция С.Ю. Головиной представляется спорной, так как понятие «формы» является не менее полисемантическим, чем понятие «системы». К тому же социальное партнерство осуществляется не в какой-либо одной форме, а в различных формах, при этом именно иерархически выстроенная и упорядоченная система взаимодействия между субъектами социального партнерства обеспечивает эффективность его функционирования как социального института [29, с. 55].

Рассматривая эволюцию развития социального партнерства, важно отметить, что сама его идеология формировалась в годы Первой мировой войны и должна была стать противовесом учения о классовой борьбе, возникшего в середине XIX века и притязавшего на интенсификацию социальных конфликтов. Основатели идеологии социального партнерства, опираясь на этику Л. Фейербаха, на идеи Л. Блана, П. Прудона, Ф. Лассаля и Э. Бернштейна, на концепции либерального реформизма (М. Вирт, О. Михаэлис и др.), усматривали в солидарности классов решающую форму социального взаимодействия и реформирования индустриального общества [31, с. 52].

Концепция и лозунги социального партнерства были выдвинуты социал-демократическими партиями в Западной Европе еще в начале XX в. и с тех пор прочно вошли в политическую жизнь развитых стран мира. Социальное партнерство стало одним из средств регулирования трудовых отношений.

Одной из первых работ, посвященных сущности и условиям общественного согласия, является «Общественный договор» Ж.Ж. Руссо.

В этом трактате, опубликованном в 1762г., рассматривается общество, основанное на законах, перед которыми все равны и которые сохраняют личную свободу каждого гражданина. По мнению Руссо, совершенное законодательство нельзя создать в результате борьбы партий, члены общества могут выступать только от своего имени, законы принимаются в результате плебисцита, государство должно быть не большим по территории (образец — Швейцария). Важным условием функционирования общественного договора является высокий уровень гражданской зрелости населения [31, с. 53].

Роль законодательства подчеркивали многие современники Руссо, в частности Ф. Кенэ считал, что не люди, а законы должны управлять государством. Проблемы согласования интересов социальных групп были центральными в публикациях и практической деятельности Ш. Фурье, А. Сен-Симона, Р. Оуэна. Их идеи охватывают важнейшие сферы жизни общества: производство, обмен, распределение, воспитание, обучение, быт и др. Работы Фурье, Сен-Симона, Оуэна оказали существенное влияние на многих

экономистов, в том числе одного из крупнейших идеологов XIX в — Джона Стюарта Милля, считавшего достоинством предложений Фурье обеспечение конструктивного сотрудничества труда и капитала.

Д.С. Милль был, по-видимому, одним из первых, кто использовал термин «партнерство» для социальных отношений. [30, с. 31] По этому поводу он писал: «отношения... между хозяйками и работниками будут постепенно вытеснены отношениями партнерства в одной из двух форм; в некоторых случаях произойдет объединение рабочих с капиталистами, в других... объединение рабочих между собой». Существенное внимание уделено проблемам сотрудничества труда и капитала в работах А. Маршалла, который подчеркивал, что «... доходы рабочих зависят от авансирования труда капиталом». Он пишет что: «... благодаря капиталу и знаниям рядовой рабочий западного мира питается, одевается и даже обеспечен жильем во многих отношениях лучше, чем принцы в прежние времена. Сотрудничество столь же обязательно, как и сотрудничество между прядильщиками и ткачами» [30, с. 32].

Существенное влияние на развитие идеи социального партнерства оказали немецкие экономисты Вильгельм Репке (1899-1966), Альфред Мюллер-Армак (1901-1978) и Людвиг Эрхард (1897-1977). Эти авторы создали концепцию социального рыночного хозяйства, которая исходит из сочетания конкуренции, экономической свободы предпринимателей и активной роли государства в перераспределении доходов и организации социальной сферы. Теоретические аспекты социального рыночного хозяйства обусловлены классической проблемой установления функций государства в условиях экономики, управляемой «невидимой рукой» рынка. Эта проблема обсуждалась еще А. Смитом, который доказал, что государство должно заниматься в основном поддержанием общественного порядка и защиты страны. В сущности, во всех развитых странах действуют системы социального рыночного хозяйства.

В соответствии с современными представлениями социальное

партнерство – это путь конструктивного сотрудничества на основе достигнутых договоров и соглашений между работодателями и профсоюзами. Этот принцип положен в основу деятельности МОТ, которая на равноправной основе объединяет представителей государства, работодателей и профсоюзы большинства стран мира. Повышение эффективности системы социального партнерства в защите социально - экономических и трудовых прав и интересов работников во многом зависит от консолидации усилий, солидарности и единства действий всех профсоюзов, профсоюзных органов, членов профсоюзов, расширения поля действия коллективных договоров и соглашений различных форм и уровней, повышения ответственности всех участников соглашения за выполнение принятых обязательств, совершенствование законодательной базы социального партнерства [30, с. 34].

Современная система социального партнерства включает в себя следующие элементы: цели, задачи, принципы, стороны, уровни, формы и механизмы функционирования. Основной целью социального партнерства является разработка, принятие и реализация социально-экономической и трудовой политики, основанной на сбалансированности интересов общества, наемных работников и работодателей. Цели и задачи социального партнерства следует рассматривать в контексте концепции «достойного труда», что означает высокоэффективный труд в хороших производственных, социально-трудовых и безопасных условиях при полной занятости, имеющий достойную оплату и доставляющий каждому работнику удовлетворение, возможность проявить свои способности и мастерство. При таком труде достоинство и права трудящихся защищены, и они активно участвуют в деятельности организации.

Основные составляющие элементы цели социального партнерства наглядно представлены на рисунке 1.

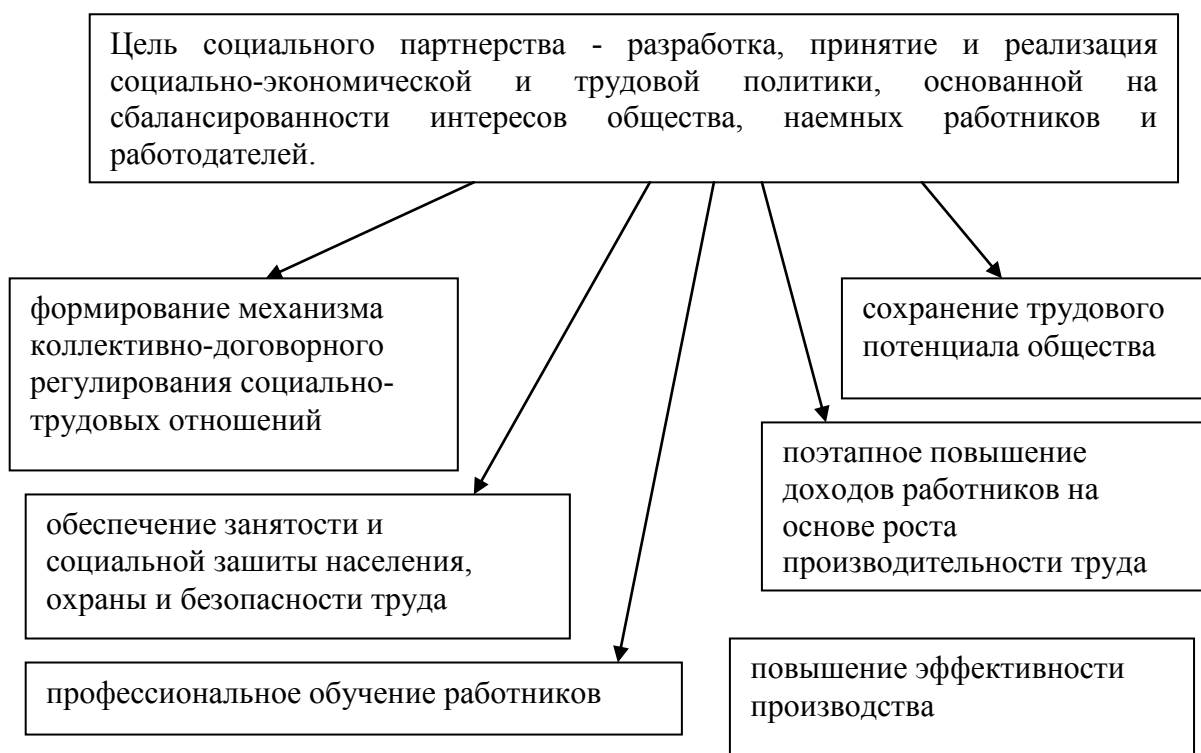


Рисунок 1 – Составляющие системы социального партнерства [30, с. 39]

Таким образом, все вышесказанное, позволяет нам резюмировать, что достижением сегодняшнего дня является осознание того факта, что в широком понимании именно партнерство как баланс интересов, достигаемый сторонами социального взаимодействия на основе компромисса, является наиболее действенным условием для достижения в обществе социальной и политической стабильности, экономического благополучия.

## 1.2 Нормативно-правовые основы социального партнерства

Основные принципы социального партнерства и механизмы его реализации определены Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и рядом других законодательных актов. В соответствии с ними действует Российская

трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), ее отраслевые и региональные комиссии. На протяжении ряда лет подписываются Генеральное соглашение, отраслевые, межотраслевые и региональные тарифные соглашения (правовые акты, устанавливающие нормы оплаты и др. условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли) [26, с. 15].

Большое значение имеет реализация обозначенных в Трудовом кодексе РФ основных принципов социального партнерства: равноправие сторон, уважение и учет их интересов; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятых на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений [10]

Наряду с этими принципами необходимо соблюдать и принцип социальной справедливости. Этот принцип закрепляет, с одной стороны, условия для развития человеческой личности, с другой – наиболее естественную связь между мерой участия в производственном процессе и мерой потребления.

Сторонами (субъектами) социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством [10].

Интересы работников могут представлять различные профсоюзные организации, в том числе и не входящие в структуры общероссийских объединений профсоюзов. Основным способом осуществления социального партнерства – социальный диалог, в который вступают стороны с целью достижения консенсуса по вопросам, представляющим взаимный интерес.

В качестве следующего обязательного элемента необходимо выделить уровни социального партнерства, так как, по справедливому замечанию А.М. Лушников, «система социального партнерства - это иерархическая структура уровней социального партнерства, основанная на определенных принципах социального партнерства» [41, с. 84].

Отечественная система социального партнерства включает следующие уровни:

- федеральный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ;
- межрегиональный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ;
- региональный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования трудовых отношений в сфере труда в субъектах РФ;
- отраслевой уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования в сфере труда в муниципальном образовании;
- локальный уровень, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателей в сфере труда [42, с. 143].

Объектом социального партнерства являются основные направления реализации социально-трудовой политики государства исходя из оценки уровня жизни и показателей, характеризующих этот уровень в целом по РФ, в ее субъектах, а также в районах, городах и организациях.

Предмет социального партнерства - отношения, связанные с производством и воспроизводством рабочей силы, трудовых ресурсов, а также

с созданием и развитием системы рабочих мест. В широком плане предмет социального партнерства включает не только сферу труда, занятости, распределения доходов, но и сферу потребления, здравоохранения, образования, подготовку и переподготовку кадров, социальное страхование и пенсионное обслуживание.

Не менее важным элементом выступают также формы социального партнерства. Международная организация труда выделяет три основные формы социального диалога - обмен информацией, коллективные переговоры и консультации, однако допускает применение в национальных правовых системах собственных подходов к классификации форм социального подхода.

В статье 27 Трудового кодекса РФ указаны 4 формы социального партнерства. Получение работниками от работодателя информации в российском федеральном законодательстве в отличие от подхода МОТ рассматривается как форма участия работников в управлении организацией, а обмен информацией на всех уровнях социального партнерства в рамках процедуры коллективных переговоров рассматривается как элемент данной формы социального партнерства. Эта классификация форм социального партнерства является основной, она закреплена не только в ТК РФ, но и во многих законах субъектов РФ о социальном партнерстве. Однако в науке трудового права были разработаны и иные классификации [10].

С.Ю. Чуча разделяет формы социального партнерства на 2 группы - регулятивные и охранительные. По его мнению, формы социального партнерства образуют единый механизм социального партнерства, поэтому участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров образует охранительную часть социального партнерства, а 3 остальные формы, указанные в статье 27 ТК РФ – регулятивную [56, с. 181] Указанная классификация является одной из наиболее удачных, её также используют М.В. Лушникова и А.М. Лушников [41].

С.Ю. Головина предложила свою оригинальную классификацию форм социального партнерства, но в связи с тем, что формой она называет

социальное партнерство в целом, вместо термина «формы социального партнерства» (в том смысле, в каком мы используем их применительно к действующему законодательству о социальном партнерстве) она использовала другое понятие - «элементы социального партнерства». Она указывает следующие элементы механизма социального партнерства (формы социального партнерства): согласование между партнерами на высшем уровне распределения доходов и социально-экономической политики в целом; переговорный характер процесса урегулирования возникающих между сторонами противоречий и разногласий; участие наемных работников в управлении предприятиями; снижение уровня и смягчение остроты социальных конфликтов посредством формальных методов примирения сторон [29, с. 205].

Второй элемент по своему содержанию близок к такой форме социального партнерства как коллективные переговоры, третий и четвертый элементы также имеют аналоги в статье 27 ТК РФ, но первый из указанных элементов не получил легального закрепления в трудовом законодательстве.

В рамках первого элемента С.Ю. Головина фактически объединила две различные формы социального партнерства - участие в распределении доходов и согласование между партнерами социально-экономической политики, при этом в качестве связующего звена для этих форм выступил уровень социального партнерства. Проблема состоит в том, что решение вопроса об участии работников в распределении доходов на федеральном уровне практически невозможно, так как, во-первых, такая форма социального партнерства возможна лишь в некоторых отраслях экономики, а во-вторых, даже в социальных государствах с развитой системой социального партнерства участие работников в прибыли как форма социального партнерства осуществляется только на локальном уровне, а конкретные способы этого участия зависят от экономических возможностей организации. Попытка введения обязательного участия в прибыли работников на федеральном уровне могло бы негативно сказаться на экономическом состоянии многих

организаций и целых отраслей экономики [29, с. 106].

Что касается второй части первого элемента, а именно согласования между партнерами социально-экономической политики, то в современной российской системе социального партнерства она реализуется на федеральном уровне в двух формах - проведение коллективных переговоров по заключению генеральных и федеральных отраслевых соглашений, а также в форме взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

На международном уровне выделяется 9 форм социального партнерства:

- 1) коллективные переговоры;
- 2) заключение коллективных договоров, соглашений, принятия иных актов;
- 3) взаимные консультации по вопросам проведения социально-экономической политики, политики в области трудовых отношений;
- 4) участие представителей работников в управлении организацией;
- 5) участие представителей сторон социального партнерства в подготовке и проведении мероприятий по обеспечению охраны труда и осуществлению контроля за соблюдением национального законодательства о труде;
- 6) участие представителей работодателей и работников в управлении государственным социальным страхованием;
- 7) проведение мониторинга по важнейшим направлениям социально-экономической политики;
- 8) участие представителей сторон в правотворчестве;
- 9) участие представителей сторон в досудебном разрешении трудовых споров [28, с. 12].

Первым отличием данной классификации от той, что закреплена в ТК РФ, является разграничение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, соглашений как различных форм социального партнерства. Эта позиция представляется спорной, так как коллективные

переговоры и заключение договоров и соглашений - две стадии единого процесса, неразрывно связанные друг с другом.

Второе отличие - наличие форм социального партнерства, которые не упоминаются в статье 27 ТК РФ. Однако это не означает, что данные формы социального партнерства в России отсутствуют. К примеру, в отдельных зарубежных странах предусмотрена такая форма социального партнерства как участие представителей сторон социального партнерства в подготовке и проведении мероприятий по обеспечению охраны труда и осуществлению контроля за соблюдением национального законодательства о труде. Согласно статье 218 ТК РФ комитеты и комиссии по охране труда состоят из представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. При этом важно, что представительство работников и работодателей в комитетах и комиссиях по охране труда должно осуществляться на паритетной основе. Таким образом, эта форма социального партнерства в России существует, поэтому её следовало бы закрепить в статье 27 ТК РФ [10].

Статьей 370 Трудового кодекса РФ предусмотрено право профессиональных союзов осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и за выполнением условий коллективных договоров и соглашений, но в российской науке трудового права контрольно-надзорную функцию профсоюзов традиционно не принято рассматривать как форму социального партнерства.

Включение проведения мониторинга по важнейшим направлениям социально-экономической политики в перечень форм социального партнерства не вполне оправданно, так как стороны могут самостоятельно осуществлять этот мониторинг без взаимодействия друг с другом, но даже наличие взаимодействия в этой сфере в лучшем случае может расцениваться как одна из предпосылок осуществления социального партнерства, но не как самостоятельная форма социального партнерства.

Еще одна форма социального партнерства, закреплённая на международном уровне, - участие представителей работодателей и работников в управлении государственным социальным страхованием. В ТК РФ эта форма социального партнерства не указана, хотя российское законодательство содержит ряд норм, относящихся к этой форме социального партнерства. Так, ещё в Указе Президента РФ от 07.08.1992 № 822 «О Фонде социального страхования Российской Федерации» предусматривалось, что управление Фондом социального страхования Российской Федерации осуществляется Правительством Российской Федерации при участии общероссийских объединений профсоюзов.

Важным источником регулирования социального партнерства являются трехсторонние соглашения. Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения [28, с. 127].

В частности, в 2013 году представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства РФ в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений заключили Генеральное соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне в 2014 - 2016 годах и совместные действия Сторон по их реализации – «Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014 - 2016 годы» [27].

Приоритетными целями Соглашения является создание условий, содействующих формированию структурно развитой, конкурентоспособной экономики на базе рабочих мест, позволяющих использовать материальные и человеческие ресурсы эффективно с точки зрения интересов всех субъектов экономики; обеспечение более высокого уровня жизни граждан Российской

Федерации, прежде всего за счет кардинального повышения эффективности государственного управления и социальной ответственности всех субъектов экономики, внедрения принципов достойного труда на основе подходов Международной организации труда [27].

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений. Каждому уровню соответствует установленная законом задача по регулированию трудовых отношений.

Согласно сложившейся традиции уровни выделяются по территориально-отраслевому признаку.

На федеральном уровне могут заключаться: генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.

На региональном уровне (субъект РФ) заключаются региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения.

На территориальном уровне (муниципальное образование) заключается территориальное соглашение.

На уровне организации заключается коллективный договор.

Следует отметить, что перечисление названных уровней в Трудовом кодексе не означает обязанности сторон взаимодействовать на всех этих уровнях. Они свободны в избрании как форм социального партнерства, так и уровней их осуществления. Помимо заключения коллективных договоров и соглашений на каждом уровне может осуществляться сотрудничество в иных формах. Например, консультации и обмен информацией могут проводиться на всех уровнях, создание трехсторонних органов социального партнерства возможно на всех уровнях, кроме организации. Следует отметить, что перечисление названных уровней в ст. 26 ТК не означает обязанности сторон взаимодействовать на всех этих уровнях. Они свободны в избрании как форм социального партнерства, так и уровней их осуществления.

Формы участия работников в управлении организацией принято

разделять на организационно-правовые и имущественные. К организационно-правовым формам относятся: участие представителей работников в деятельности органов юридического лица, проведение работодателем консультаций с представительным органом работников при принятии решений и т.д.

К имущественным - акционирование работников, участие работников в прибыли и переход предприятия в собственность работников. Российское законодательство практически не регулирует имущественные формы участия работников в управлении организацией (за исключением Закона об акционерных обществах работников (народных предприятиях)), однако в ряде соглашений и коллективных договорах сторонам удаётся договориться о конкретных способах участия работников и их представителей в управлении имуществом организации. К примеру, Отраслевое тарифное соглашение по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения РФ на 2012 - 2014 годы предусматривало «участие выборных органов первичных профсоюзных организаций в учете работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, установлении очередности на получение жилой площади, а также установлении порядка распределения жилищного фонда организации» [25, с. 93].

В связи с тем, что имущественное участие работников в управлении в большей степени регулируется нормами гражданского и корпоративного права, основное внимание в данном диссертационном исследовании уделено организационно-правовому участию работников в управлении.

С.Ю. Чуча выделяет узкий и широкий подходы к пониманию права работников на участие в управлении организацией. Под участием работников в управлении в узком смысле он понимает «воздействие коллектива трудящихся через органы трудового коллектива и его представителей на принимаемые работодателем решения в рамках коллективно-трудовых отношений», а под правом на участие в управлении в широком смысле – получение отдельным работником информации от работодателя и внесение работником предложений

по улучшению организации производства и труда [59, с. 199].

В действительности участие работников в управлении организацией представляет собой комплекс организационных, экономических, правовых и иных мер, направленных на привлечение работников непосредственно или через своих представителей к решению производственных вопросов, обеспечению охраны труда, решению вопросов, связанных с оплатой труда, рабочим временем и временем отдыха, социально-бытовыми и иными вопросами на уровне организации.

Право работодателей и представительных организаций работников на коллективные переговоры признано МОТ. Оно предполагает возможность начать переговоры и участвовать в них на равноправной основе. Статья 36 ТК подчеркивает, что и представители работников, и представители работодателя (работодателей) имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров [61, с. 104].

Коллективные переговоры проводятся как для заключения коллективного договора и соглашения любого вида, так и для внесения в эти акты дополнений или изменений. Коллективные переговоры вправе начать любая из сторон. Для этого она должна направить другой стороне письменное уведомление с предложением о начале коллективных переговоров.

Коллективные переговоры ведутся специальными комиссиями, формируемыми сторонами социального партнерства на равноправной основе. Комиссии, ведущие коллективные переговоры, можно разделить на два вида:

- постоянно действующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, действующие на трехсторонней основе;
- комиссии для ведения коллективных переговоров, создаваемые на период ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора или соглашения.

Оба вида комиссий признаны органами социального партнерства (ст. 35 ТК). Различия между ними проявляются в продолжительности их деятельности (одни действуют постоянно, другие создаются лишь на период ведения

коллективных переговоров), в составе (постоянно действующие комиссии всегда создаются на трехсторонней основе, комиссии для ведения коллективных переговоров могут быть как трехсторонними, так и двухсторонними) и, наконец, в характере деятельности. Комиссии для ведения коллективных переговоров создаются с определенной целью, само их наименование ярче всего свидетельствует о той деятельности, которую они осуществляют. Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются многофункциональными органами. Наряду с коллективными переговорами и заключением соглашений на определенном уровне эти комиссии проводят консультации, участвуют в подготовке законопроектов и т.д. [10].

Формирование комиссии для ведения коллективных переговоров осуществляется на основе положений ст. 35-37 ТК и зависит от уровня ведения переговоров [10].

Специальные правила установлены для создания комиссии при наличии на соответствующем уровне нескольких представителей работников. Законодатель исходит из того, что работники должны быть представлены одним органом и выработать единую позицию на коллективных переговорах. Кроме того, подчеркивается, что в организации должен быть заключен один (единый) коллективный договор. Соответственно в отрасли должно действовать одно отраслевое соглашение. Отличие от ранее действовавшей нормы заключается в том, что в создании единого представительного органа могут участвовать не все первичные профсоюзные организации, а те из них, которые добровольно решили объединиться. Единственным требованием является охват такими организациями более половины работников соответствующего работодателя.

Единый представительный орган с момента его создания считается представителем всех работников данного работодателя и может выступить с инициативой о вступлении в коллективные переговоры для заключения или изменения единого коллективного договора. Он уравнивается в правах с

первичной профсоюзной организацией, которая объединяет более половины работников. Таким образом, законодатель формирует определенную модель, в соответствии с которой профсоюзная организация либо несколько профсоюзных организаций, объединяющие более половины работников, пользуются преимущественным правом вступления в коллективные переговоры от имени всех работников и, соответственно, участвуют в формировании комиссии по ведению коллективных переговоров.

Если ни одна из действующих у работодателя первичных профсоюзных организаций (или несколько первичных профсоюзных организаций) не объединяют более половины работников, используется механизм непосредственной демократии: профсоюзная организация, которой доверяется вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор от имени всех работников, избирается на общем собрании (конференции) [59, с. 23].

При невозможности избрать такую профсоюзную организацию работники избирают иного (непрофсоюзного) представителя (представительный орган). При этом, консультации между социальными партнерами традиционно осуществлялись на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом уровнях в соответствующих комиссиях (ст. 35 ТК). Так, в качестве одной из задач Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТКО), которая формируется и осуществляет свою деятельность в соответствии с Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», названо проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения; согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики [14].

Консультации проводят и региональные трехсторонние комиссии, создаваемые в соответствии с законодательством субъектов РФ. Например,

Закон г. Москвы от 22.10.97 № 44 «О социальном партнерстве» предусматривает создание Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Эта комиссия активно сотрудничает с органами государственной власти субъекта РФ, в частности проводит консультации по выработке и реализации социально ориентированной политики экономических преобразований в Москве.

Консультации могут проводиться и территориальными трехсторонними комиссиями, которые формируются на основе регионального законодательства о социальном партнерстве. Отдельные законодательные и иные нормативные правовые акты предусматривают проведение консультаций социальных партнеров в иных формах, например, ст. 21 Закона о занятости населения предусматривает участие профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения [16].

Также в ТК РФ предусмотрен новый вид консультаций — консультации, проводимые с участием сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения, работодателя, который отказывается присоединиться к данному соглашению, действующей у него первичной профсоюзной организации и федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 48 ТК) [10].

Консультации на локальном уровне проводятся в рамках участия работников в управлении организацией. Проведение консультаций предусматривается, например, ст. 372, 373 ТК при осуществлении локального регулирования трудовых отношений или расторжении трудового договора по инициативе работодателя [10].

В качестве важной формы социального партнерства названо участие работников в управлении организацией. Такое взаимодействие работников и их представителей с работодателем осуществляется, как это ясно из самого наименования, исключительно на локальном уровне. В соответствии со ст. 52 ТК за работниками закреплено право непосредственно или через свои

представительные органы участвовать в управлении организацией.

Участие работников в управлении организацией должно обеспечить возможность влияния на принимаемые работодателем решения.

Своеобразной формой социального партнерства является участие представителей работников и работодателя (работодателей) в досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров. Сотрудничество работников и работодателя (работодателей) осуществляется при разрешении как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров. При разрешении индивидуальных трудовых споров представителями работников и работодателя на паритетных началах создается комиссия по трудовым спорам, которая рассматривает большинство индивидуальных трудовых споров (ст. 384-389 ТК) [10]. Помимо указанных форм в соответствии с законодательством и сложившейся практикой используются: создание на паритетных началах постоянно действующих совещательных, координационных органов; участие социальных партнеров в управлении внебюджетными социальными фондами; рассмотрение и учет работодателями и органами государственной власти предложений профессиональных союзов [25, с. 27].

В качестве формы социального партнерства необходимо выделить и право социальных партнеров направлять свои предложения друг другу или в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления.

В большей степени это касается профессиональных союзов и их объединений. Именно им как представителям трудящихся законодательство предоставляет более широкие возможности, гарантируя право обращения как в государственные органы (органы местного самоуправления), так и в организации работодателей (к работодателю) с предложениями рассмотреть значимые для работников проблемы. У работодателей или органов государственной власти, органов местного самоуправления возникает обязанность такие предложения рассмотреть и учесть при решении того или иного вопроса, иногда — провести консультации или переговоры с профсоюзом.

Таким образом, нормативно-правовые основы социального партнерства в РФ определяются в соответствии с особенностями развития данного института в нашей стране и согласно выделяемым уровням его регулирования.

### **1.3 Роль государства в становлении и развитии системы социального партнерства**

Социальное партнерство выступает как явление многогранное. Оно может развиваться как двустороннее взаимодействие и как сотрудничество на основе трипартизма, т.е. участия в системе социального партнерства органов государства и органов местного самоуправления.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления участвуют в создании и деятельности постоянно действующих органов социального партнерства, подготовке проектов и заключении соглашений различного уровня. Их участие в системе социального партнерства объясняется необходимостью учитывать интересы общества в целом, координировать развитие коллективно-договорного регулирования трудовых отношений на различных уровнях, согласовывать государственное и договорное регулирование.

Они выступают не в качестве социальных партнеров, а как третий независимый участник консультаций или переговоров, оказывающий содействие сторонам трудовых отношений в поиске взаимоприемлемых решений, представляющий и защищающий интересы общества в целом, учитывающий мнения сторон при определении государственной политики, принятии управленческих и правовых решений.

«Второстепенная» роль органов государства и органов местного самоуправления проявляется и в том, что они участвуют далеко не во всех формах социального партнерства. Работники и работодатели часто

сотрудничают без привлечения третьей стороны. Во-первых, все взаимодействия в рамках организации осуществляются на двусторонней основе. Во-вторых, заключение соглашений также может осуществляться на двусторонней основе без привлечения государственных органов или органов местного самоуправления, если представители работников и работодателей так решат (ст. 45 ТК) [10].

Поэтому они не признаются сторонами социального партнерства, не получают никаких прав и не несут обязательств по заключенным с их участием соглашениям. Единственным исключением из этого правила являются случаи, когда соответствующие органы сами выступают в качестве работодателей или представляют интересы работодателей в соответствии со ст. 34 ТК [10].

В соответствии с рекомендациями МОТ государство призвано активно участвовать в законодательном определении основных условий социального партнерства, но, как правило, без непосредственного вмешательства в переговорный процесс (за исключением случаев, когда государство выступает в роли работодателя, или в трудных экономических ситуациях). Органы государственной власти и местного самоуправления могут быть сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей [2].

МОТ считает, что государство способно выполнять следующие функции в регулировании трудовых отношений:

1. Участвовать в переговорах и консультациях на национальном или отраслевых уровнях. Обычно трехсторонние переговоры ведут к трехсторонним соглашениям, фиксирующим обязательства каждой из сторон. Правительства могут также вступать в двухсторонние переговоры с одним из социальных партнеров, например, с профсоюзами.

2. Влиять на результаты двухсторонних переговоров между работодателями и профсоюзами (представителями работников). Такие переговоры чаще проводятся в период экономических трудностей и, прежде всего, по проблемам заработной платы. При этом правительство старается

опередить соглашение между работодателями и профсоюзами о чрезмерных надбавках к зарплате, которые могут привести к росту инфляции и подрыву конкурентоспособности промышленности. В этих целях правительство обычно действует методами контроля или убеждения [2].

К наиболее строгим формам контроля относятся: законодательное замораживание заработной платы, установка предельно допустимых надбавок, продление ранее заключенных договоров, меры по обеспечению гибкости рынка труда.

Наиболее действенными формами убеждения являются выступления руководителей правительства о необходимости учета макроэкономических факторов при проведении переговоров. Иногда с целью усиления общественного давления на партнеров правительства апеллируют к общественному мнению.

3. Побуждать предпринимателей и профсоюзы к переговорам по определенным вопросам, которые, по мнению государства, являются наиболее актуальными в данное время. Такие действия правительства могут сопровождаться угрозой принятия законодательных мер, если социальные партнеры не смогут достичь соглашения.

4. Устанавливать юридические рамки, защищающие права трудящихся и профсоюзов и создающие организационные и процедурные основы коллективных переговоров и улаживания трудовых конфликтов.

5. Как крупный работодатель в государственном секторе оказывать существенное влияние на социально-трудовые отношения и в других секторах экономики. Например, когда государство проводит политику повышения доходов, оно часто использует государственный сектор в качестве ориентира и побуждает частный сектор следовать своему примеру [3].

В случаях невозможности достижения согласия между тремя сторонами некоторые правительства прибегают к формированию социально-экономической политики в одностороннем порядке – через законодательство.

Для России можно выделить следующие новые качества государства,

связанные с системой социального партнерства:

- государство является главным звеном политической системы, принимающим законы и другие нормативные акты, регулирующим социально-трудовые отношения в обществе и гарантирующим соблюдение и исполнение законодательства;
- государство впервые выступает как собственник и работодатель на государственных и некоторых других предприятиях;
- государство может выступать как предприниматель.

Роль государственных органов власти в регулировании трудовых отношений во многом определяется переменами в политической и социально-экономической обстановке [26, с. 113].

Слабость профсоюзного движения и отсутствие эффективных объединений работодателей обуславливает необходимость расширения и усиления роли государства в налаживании социального диалога между работодателями и наемными работниками, сглаживании противоречий между ними, снижении напряженности в обществе. В этих условиях в начале 1990-х годов государство взяло на себя основную роль в регулировании трудовых отношений и создании организационных и правовых механизмов формирования социального партнерства. Начала создаваться законодательная база социального партнерства. Уже в начале 1990-х годов были изданы указы Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» и «О создании Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений». На базе этих документов была создана Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений, куда вошли представители работодателей, профсоюзов и правительства. Приняты и действуют Законы РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О профсоюзах, их правах и гарантиях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об общественных объединениях», «Об объединениях работодателей» и др., реализация которых влияет на результативность социального диалога. Органы

социального партнерства и ответственность сторон закреплены в Трудовом кодексе РФ.

Сотрудничество профсоюзов, представителей работодателей и Правительства на федеральном уровне осуществляется на Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Результаты сотрудничества сторон отражаются в генеральных соглашениях. На уровне регионов также действуют подобные трехсторонние комиссии и вырабатываются соответствующие соглашения. Во многих субъектах РФ приняты законы «О социальном партнерстве» и соответствующие правовые нормативные акты, регулирующие вопросы трудовых отношений. В организациях заключаются коллективные договоры, в которых учитываются нормы, обозначенные в генеральных, отраслевых и территориальных соглашениях [32, с. 53].

Участие органов государственной власти в решении проблем развития и совершенствования системы социального партнерства является важнейшим фактором реформирования социально-экономических и политических отношений. При этом усилия органов исполнительной власти направлены на согласование интересов различных социальных групп, слоев общества, их общественных организаций в целях решения актуальных задач в социально-трудовой сфере.

Важно также иметь в виду, что большинство государственных и муниципальных служащих являются членами профсоюзных организаций, представителями различных профсоюзов и профсоюзных объединений. Следовательно, в данном случае взаимодействие государственной службы с профсоюзом имеет как бы внутреннюю специфику и во многом зависит от организационных отношений по вертикали. Иными словами, государственные управленцы полностью не отделены от профсоюзов, а профсоюзы не являются абсолютно независимыми от государственной службы, органов государственного и муниципального управления.

Процесс согласования и защиты интересов трудовых коллективов и

работников может осуществляться как непосредственно, путем организации взаимодействия органов государственного и муниципального управления с представителями профсоюзов и объединениями работодателей, так и опосредованно, в результате обмена информацией, создания благоприятных условий для решения возникающих проблем, ведения переговоров и подписания коллективных договоров, соглашений [25, с. 134].

Опосредованный характер взаимодействия органов государственной власти с общественными объединениями выражается в том, что они, устанавливая связи, фактически напрямую в большинстве случаев не взаимодействуют с членами профсоюзов, работниками трудовых коллективов, всеми предпринимателями, работодателями. Поэтому, во-первых, органы государственного и муниципального управления должны постоянно иметь в виду, каков авторитет и влияние тех или иных профсоюзов, общественных объединений предпринимателей, их руководящих структур среди трудовых коллективов, работников отраслей, интересы которых они представляют.

Во-вторых, необходимо учитывать то обстоятельство, что органы государственной власти и местного самоуправления, взаимодействуя в сфере социального партнерства, выступают не только как посредники или арбитры, осуществляющие согласование интересов работников и работодателей, но и как собственники производственных мощностей, организаторы производственного процесса, и как работодатели. По этому поводу продолжаются споры, дается различная оценка роли государства, властных структур в системе социального партнерства. Чем же должно заниматься государство? Выполнять роль медиатора (посредника) или участника, полноправного партнера в системе трудовых отношений? В рамках российской модели социального партнерства государство выполняет прямо противоположные роли - и работодателя, и посредника, в зависимости от удельного веса контрольного пакета акций на предприятии, в акционерном объединении или в отрасли.

Отмеченные обстоятельства во многом определяют возможности, границы деятельности и поведения как институтов государственного и

муниципального управления, так и профсоюзов, объединений работодателей, предпринимателей в сфере взаимодействия с государством по различным проблемам политической, экономической, социальной и духовной жизни общества. Эти же обстоятельства надо иметь в виду при анализе основных направлений, целей и задач развития партнерских отношений на разных уровнях. У субъектов социального партнерства могут и должны быть как общие, так и отличные друг от друга цели деятельности, что не только естественно, но и необходимо для каждой из сторон партнерского взаимодействия [36, с. 75].

Связи институтов государственного и муниципального управления с профсоюзами и объединениями предпринимателей, работодателей можно рассматривать с разных позиций: с точки зрения согласования или констатации общих целей взаимодействия, характеристики специфических направлений, осмысления особенностей поведения каждого субъекта в зависимости от положения дел в сфере социально-трудовых отношений в данный момент или в прогнозируемом будущем.

Объективно все три стороны - властные структуры, профсоюзы и объединения работодателей - в своей деятельности стремятся к обеспечению экономического и социального прогресса, к рациональному использованию трудового потенциала, улучшению условий труда и быта работников, к созданию эффективной системы коллективных договоров и соглашений и т.д. Между тем происходящие в экономике, на производстве процессы часто препятствуют достижению названных целей, создают ситуацию, при которой государственные органы, объединения предпринимателей не в состоянии содействовать динамичному развитию производства, теряют контроль над социально-экономической обстановкой. Возникают конфликтные ситуации, которые нередко вынуждают профсоюзы вступать в конфронтацию, занимать позицию противостояния, организовывать акции протеста.

Государство, органы исполнительной власти как субъекты в системе социального партнерства предстают в качестве собственника-работодателя,

организатора и координатора регулирования социально-трудовых отношений. Кроме того, они являются посредником, арбитром и контролером в системе социального партнерства.

Одной из функций органов государственной власти в системе социального партнерства является разработка правовых основ, совершенствование организационных форм, правил и механизма взаимодействия сторон, установление обоснованных размеров и порядка определения минимальных социально-трудовых стандартов (минимальной заработной платы, социальных льгот, гарантий и т.д.), стимулирующих развитие партнерских отношений.

В процессе становления, развития и совершенствования системы социального партнерства отчетливо проявляются два направления: государственное регулирование социально-трудовых отношений и участие в переговорах на различных уровнях - федеральном, отраслевом, региональном, территориальном (местном), а также в коллективах предприятий и организаций.

Регулирование трудовых отношений государство осуществляет через реализацию своих главных функций: законодательной, нормативно-правовой, координирующей, арбитражной. Осуществляя законодательную, нормативную и правовую функции, государство устанавливает принципы и правила ведения переговоров; определяет легитимных представителей сторон и их правовой статус; закрепляет принципы и в определенной степени пределы коллективно-договорного регулирования; регламентирует порядок разрешения разногласий в ходе переговоров и по поводу невыполнения коллективно-договорных актов.

Огромное значение для формирования цивилизованного рынка и предотвращения социальных взрывов имеет политика занятости. Она должна быть тесно увязана с другими программами, со структурной перестройкой, с преобразованием форм собственности и общей стратегией развития экономики, с мерами по развитию мелкого предпринимательства [34, с. 201].

Совершенствование деятельности органов государственной власти в развитии системы социального партнерства на региональном и местном

уровнях стимулируется в первую очередь тем, что многие проблемы социально-трудовых отношений более успешно регулируются с учетом конкретных территориальных особенностей. Наиболее значимыми проблемами для властных структур в сфере партнерских отношений на местном уровне являются: регулирование оплаты труда работников различных отраслей на своих территориях с учетом унификации тарифных систем; реструктуризация отраслей и решение проблемы занятости населения города, района; стимулирование перелива рабочей силы из одних отраслей в другие; создание стимулов овладения новыми профессиями, потребность в которых существует на конкретных территориях; квотирование рабочих мест; внутрирегиональная миграция рабочей силы; развитие агропромышленного комплекса, транспорта, социальной сферы.

Таким образом, в заключении мы можем констатировать, что система социального партнерства является важным элементом современных социально-трудовых, экономических и общественных отношений. В основном, эта система регламентируется ТК РФ. В соответствии с ним установлены правила регулирования отношений между работниками и работодателями, что имеет большое значение в условиях, где действует стихия рынка. Работник должен быть защищен от произвола предпринимателя. Соглашения и коллективные договоры обеспечивают согласование интересов указанных сторон, что представляется важным достижением социального государства. В соответствии с особенностями социально-трудовых отношений социальное партнерство необходимо рассматривать как одну из форм взаимодействия государства в целом через его полномочных представителей на разных уровнях социальной организации с работодателями (предпринимателями), разными группами наемных работников и общественными организациями, выдающим их интересы. Социальное партнерство основано на взаимно вырабатываемых и реализуемых принципах, целях, задачах, методах. Она должна обеспечивать достижение социального согласия (консенсуса) всех субъектов в сфере жизненно важных интересов: в т.ч. социальной солидарности, социальной

справедливости, свобод в экономической и политической сферах. Функционирование социального партнерства при этом основано на нормативно-правовом регулировании его на федеральном и региональном уровне.

При этом, особая роль в системе социального партнерства принадлежит органам государственной власти. Они, во-первых, на всех уровнях обеспечивают соответствие результатов переговоров целям проводимой социально-экономической политики и, во-вторых, стремятся устранять недостатки в деятельности институтов социального партнерства. Органы государственной власти принимают меры по совершенствованию организационных форм социального партнерства, базирующихся на трудовых стандартах, тарифном праве, трудовом судопроизводстве. Именно в их обязанность входит проведение трехсторонних консультаций с представителями работников и работодателей; обеспечение поэтапного пересмотра действующих минимальных социально-трудовых стандартов с целью повышения уровня жизни населения; создание системы социальной защиты трудящихся и населения.

## **2 Исследование региональной системы социального партнерства (на примере Пензенской области)**

### **2.1 Субъекты социального партнерства на территории Пензенской области**

Несмотря на существование сформированной системы нормативно-правовых актов, регулирующих функционирование института социального партнерства, в связи с особенностями развития трудовой сферы в каждом регионе возникает необходимость регулирования данной системы на региональном уровне.

Основой регионального законодательства, регулирующего функционирование социального партнерства, выступает закон Пензенской области «О системе социального партнерства в Пензенской области» от 29 июня 2006 года № 1064-ЗПО [18].

В соответствии с положениями данного нормативно-правового акта органами системы партнерства в сфере социально-трудовых отношений в Пензенской области являются:

1) областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с названным Законом;

2) территориальные (городские, районные) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с названным Законом, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами муниципальных образований;

3) отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (пункт в редакции, введенной в действие с 19 апреля 2013 года Законом Пензенской области от 2 апреля 2013 года № 2378-ЗПО;

4) на локальном уровне образуются комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (пункт в редакции, введенной в действие с 19 апреля 2013 года Законом Пензенской области от 2 апреля 2013 года № 2378-ЗПО [18].

Областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений является постоянно действующим органом, образованным в соответствии с законодательством Российской Федерации и Пензенской области, иными нормативными правовыми актами.

Комиссия формируется и действует на принципах паритетности и полномочности представителей, равноправия и взаимной ответственности сторон соглашения [18].

Основные права комиссии:

1) давать рекомендации органам государственной власти Пензенской области о принятых в установленном порядке нормативных правовых актах в части социально-трудовых отношений;

2) проводить консультации с Правительством Пензенской области и Законодательным Собранием Пензенской области при решении вопросов разработки и реализации социально-экономической политики и правотворчества в сфере труда, занятости, трудовой миграции, социального обеспечения;

3) направлять в порядке, не противоречащем действующему законодательству, членов комиссии и экспертов на предприятия, в учреждения и организации, расположенные в Пензенской области, независимо от форм собственности и подчиненности, для ознакомления с положением дел и необходимыми материалами, касающимися областного трехстороннего соглашения;

4) участвовать через создаваемые рабочие органы и группы в разработке городских, районных, отраслевых (межотраслевых) профессиональных соглашений;

5) оказывать практическое и методическое содействие заключению

коллективных договоров, городских, районных, отраслевых (межотраслевых) профессиональных соглашений;

6) принимать решения по вопросам, входящим в ее компетенцию, которые обязательны для рассмотрения исполнительными органами государственной власти Пензенской области, профсоюзами, работодателями, их объединениями;

7) осуществлять контроль за выполнением условий областного трехстороннего соглашения;

8) вносить предложения о привлечении к ответственности лиц, уклоняющихся от участия в переговорах по заключению или изменению коллективного договора, соглашения и не выполняющих предусмотренные в них обязательства;

9) содействовать разрешению разногласий по поводу заключения и реализации соглашений, коллективных договоров, принимаемых в системе партнерства в сфере социально-трудовых отношений Пензенской области;

10) обсуждать проекты законов, иные нормативные правовые акты, принимаемые органами государственной власти Пензенской области по вопросам социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

11) разрабатывать и вносить в органы государственной власти Пензенской области предложения о принятии нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений [18].

Территориальные (городские, районные) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Пензенской области формируются территориальными объединениями профсоюзов, объединениями работодателей, органами местного самоуправления на принципах добровольности, паритетности и равноправия сторон.

Территориальные (городские, районные) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Пензенской области осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации и

Пензенской области, а также положениями о территориальных (городских, районных) комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений, утвержденными представительным органом соответствующего муниципального образования в Пензенской области [18].

Основными полномочиями территориальных (городских, районных) комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в Пензенской области являются:

- 1) подготовка проектов и заключение территориальных (городских, районных) трехсторонних соглашений;
- 2) осуществление контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений;
- 3) подготовка предложений органам местного самоуправления по принятию нормативных правовых актов в сфере социально-трудовой деятельности;
- 4) участие в разрешении конфликтных ситуаций и коллективных трудовых споров;
- 5) взаимодействие с областной трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений [18].

На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться на региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Отраслевые (межотраслевые) комиссии в Пензенской области по регулированию социально-трудовых отношений осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством. Полномочиями отраслевых (межотраслевых) комиссий являются: обеспечение регулирования социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров и подготовка проектов коллективных договоров, соглашений, заключение коллективных договоров, соглашений, а также организация контроля за их выполнением.

Основой регулирования социального партнерства выступает Областное

трехстороннее соглашение, которое разрабатывается в ходе коллективных переговоров и заключается между Правительством Пензенской области, областным объединением профсоюзов и областным объединением работодателей.

Областное трехстороннее соглашение заключается до внесения проекта бюджета Пензенской области в Законодательное Собрание Пензенской области [18].

Областное трехстороннее соглашение действует в отношении:

1) всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением;

2) работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение либо присоединились к соглашению после его заключения;

3) органов государственной власти Пензенской области в пределах взятых ими на себя обязательств.

Урегулирование разногласий в ходе переговоров при заключении и исполнении областного трехстороннего соглашения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации [18].

В областное трехстороннее соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам:

1) оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-

постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы);

- 2) гарантии, компенсации и льготы работникам;
- 3) режимы труда и отдыха;
- 4) занятость, условия высвобождения работников;
- 5) повышение квалификации работников, в том числе в целях модернизации производства;
- 6) условия и охрана труда;
- 7) развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией;
- 8) дополнительное пенсионное страхование;
- 9) другие вопросы, определенные сторонами.

Областное трехстороннее соглашение разрабатывается в ходе коллективных переговоров и заключается между Правительством Пензенской области, областным объединением профсоюзов и областным объединением работодателей территориальные объединения работодателей и территориальные объединения профессиональных союзов в Пензенской области.

Ход выполнения областного трехстороннего соглашения рассматривается областной трехсторонней комиссией не реже одного раза в полугодие.

Изменение и дополнение областного трехстороннего соглашения производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения соглашения, либо в порядке, установленном указанным соглашением. Отраслевые (межотраслевые) соглашения в Пензенской области заключаются объединениями профсоюзов отрасли (отраслей), объединениями работодателей (отдельными работодателями) отрасли (отраслей) и органами, осуществляющими координацию деятельности соответствующей отрасли (отраслей) [18].

Таким образом, резюмируя вышесказанное, можно констатировать, что одним из основных показателей развития системы социального партнерства

является заключение и выполнение обязательств соглашений о социальном партнерстве.

В соответствии с нормативно-правовыми основами социального партнерства, обозначенными в названных правовых актах, на основании истечения срока действия прежнего Соглашения осенью 2014 года в Пензенской области подписано трехстороннее Соглашение о социальном партнерстве [51]. Его реализация будет способствовать социально-экономическому развитию региона.

Подобный документ подписывался и ранее. Новшества, которые появились в нем на этот раз: усиление внимания сторон-партнеров к импортозамещению, к условиям труда работников и расширение медицинской помощи, связанной с условиями труда.

Соглашение состоит из нескольких разделов и подпунктов: экономическая политика, оплата труда, доходы и уровень жизни населения, социальное страхование, защита трудовых прав граждан, промышленная и экологическая безопасность и т.д. [18].

Реализация данного соглашения должна способствовать социально-экономическому развитию области и повышению уровня жизни населения.

Стороны ставят в числе приоритетных целей Соглашения создание условий, содействующих формированию структурно развитой, обеспечивающей нужды региона и населения, конкурентоспособной экономики на базе рабочих мест, позволяющих использовать материальные и человеческие ресурсы эффективно с точки зрения интересов всех территориальных субъектов экономики; обеспечение более высокого уровня жизни населения в регионе, прежде всего за счет кардинального повышения эффективности регионального управления и социальной ответственности всех субъектов экономики, внедрения принципов достойного труда, поддержания социальной стабильности и обеспечения социальной защиты населения Пензенской области.

Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения

на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

Отраслевые (межотраслевые) соглашения в Пензенской области не должны снижать достигнутый уровень льгот и гарантий, предусмотренных соответствующими соглашениями федерального уровня. Порядок, сроки разработки и заключения соглашений определяются комиссиями, образуемыми сторонами в соответствии с действующим законодательством.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Сторонами социального партнерства, участвующими в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению территориального соглашения, являются органы местного самоуправления в Пензенской области, территориальные объединения работодателей и территориальные объединения профессиональных союзов в Пензенской области. В территориальные соглашения в Пензенской области не могут быть включены позиции, ухудшающие положение работников по сравнению с федеральным, областным трехсторонним и отраслевыми соглашениями [18].

Немаловажная роль в реализации заключенного Соглашения принадлежит прочим региональным органам власти, в числе которых – Федерация профсоюзов Пензенской области, Министерство финансов Пензенской области, Министерство экономики Пензенской области, Министерство сельского хозяйства Пензенской области, Министерство здравоохранения Пензенской области, Министерство труда, социальной защиты и демографии Пензенской области, Государственная инспекция труда.

Этими, а также некоторыми другими исполнительными органами государственной власти, а также муниципальными органами власти под руководством Правительства Пензенской области ведется активная работа в рамках социального партнерства в регионе.

Определяя основные направления деятельности, можно, в частности, подвести итоги совместной работы в рамках Соглашения по результатам 2014 года.

Приоритетами социально-экономического развития Пензенской области в 2015 году оставались создание условий для развития современной экономики и повышения качества жизни населения, что соответствует Стратегии социально-экономического развития Пензенской области на долгосрочную перспективу.

Объем отгруженных товаров, выполненных работ и услуг в Пензенской области по предварительным итогам 2015 года составил 158,4 млрд. руб., что на 11,8 % больше уровня 2014 года. Индекс промышленного производства Пензенской области по основным видам экономической деятельности в 2015 году составил 107,4%. Среди регионов Приволжского федерального округа по индексу промышленного производства наша область занимает 3 место [44].

Основной задачей региональной промышленной политики в 2015 году являлось сохранение положительной динамики экономических показателей, рост объемов производства и реализации продукции, повышение заработной платы, улучшение финансовых показателей предприятий [44].

Выработка продукции на одного работающего в промышленности области в 2015 году по сравнению с 2014 годом увеличилась на 13,2% и составила 1812 тыс. руб. Наиболее высокая среднемесячная выработка продукции на одного работающего сложилась на предприятиях: ООО «Маяк Техноцелл», ООО «Маякпринт», ОАО «Маяк» [44].

Важной составляющей системы социального партнерства Пензенской области выступает профсоюзное движение, организованное в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Общественная организация «Федерация профсоюзов Пензенской области» (далее - Профобъединение), является некоммерческой профсоюзной организацией, территориальным общественным объединением, представляющим собой объединение структурных организаций

(территориальных, первичных и иных) общероссийских, межрегиональных профсоюзов, входящих в Федерацию Независимых Профсоюзов России (далее - ФНПР), действующих на территории Пензенской области. Профобъединение создано в целях объединения и координации действий членских организаций по представительству и защите социально-трудовых прав, производственных, профессиональных, экономических и социальных интересов членов профсоюзов, коллективных прав и интересов работников, а также представительства и защиты общих интересов и достижения общих целей членских организаций, содействия в обеспечении деятельности организаций профсоюзов, действующих на территории Пензенской области.

История профсоюзного движения в области может быть представлена следующим образом – Приложение А.

По данным 2015 года в Федерацию профсоюзов Пензенской области входят 18 областных организаций отраслевых Профсоюзов, насчитывающих 2127 первичных профсоюзных организации, 2 первичных профорганизации, выходящих на Федерацию профсоюзов области, в связи с отсутствием регионального объединения отраслевого Профсоюза. Динамика количества первичных профсоюзных организаций представлена на рисунке 2.

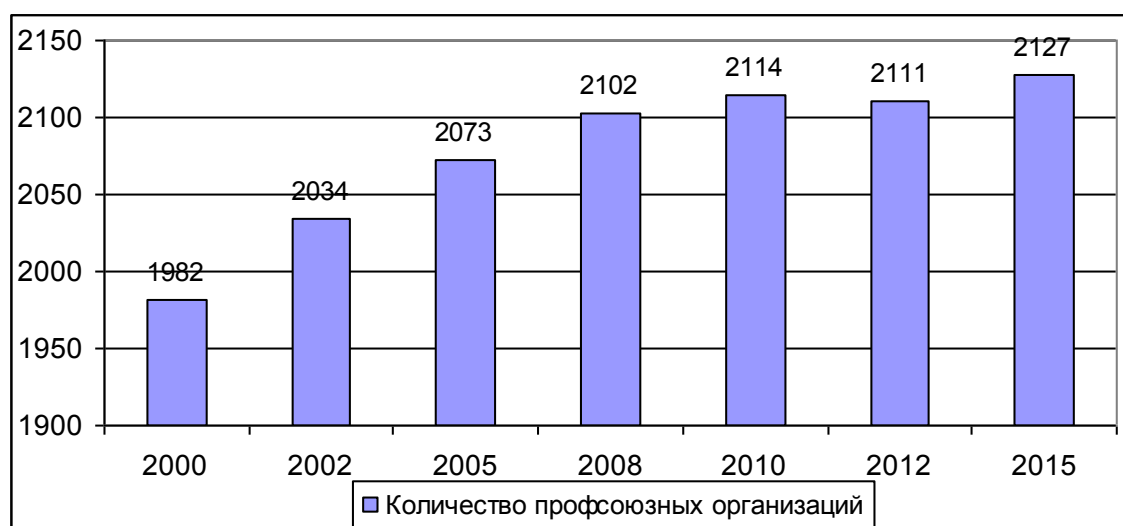


Рисунок 2 – Динамика количества первичных профсоюзных организаций в Пензенской области, 2000 – 2015 гг. [54]

В соответствии с данными представленного рисунка понятно, что

количество первичных профсоюзных организаций в регионе в течение анализируемого промежутка времени значительно увеличилось, став больше на 7%. Это свидетельствует о необходимости организаций и предприятий региона в формировании и использовании механизмов, направленных на защиту прав работников и использования законодательно урегулированных способов взаимодействия с администрацией предприятий и государственными органами власти.

Не менее важным средством иллюстрации важности профсоюзного движения является динамика членов профсоюзов. В соответствии с данными 2015 года всего в этих организациях состоят 215,4 тыс. членов профсоюзов [54]. Динамика количества членов профсоюзных организаций представлена на рисунке 3.



Рисунок 3 – Динамика количества членов профсоюзных организаций, тыс. человек [54]

Таким образом, динамика количества членов профсоюзных организаций свидетельствует о наличии устойчивой тенденции к увеличению численности членов профсоюза.

Наиболее крупными профсоюзными организациями на территории Пензенской области в настоящий момент являются (Приложение Ж):

1. Пензенская областная профсоюзная организация работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, в которую входит 13

первичных профсоюзных организаций. Общая численность 2300 членов профсоюза.

2. Пензенская областная организация профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, в которую входит 5 первичных профсоюзных организаций. Общая численность 1632 членов профсоюза.

3. Пензенская территориальная (областная) организация профсоюза работников агропромышленного комплекса. В нее входит 142 первичных организаций. Общая численность 28394 членов профсоюза.

4. Пензенская областная профсоюзная организация работников потребительской. В нее входит 17 первичных профсоюзных организации. Общая численность 983 членов профсоюза.

5. Пензенская областная организация профсоюза машиностроителей. В нее входит 14 первичных организаций. Общая численность 5638 членов профсоюза.

6. Пензенская областная профсоюзная организация работников культуры. В областную организацию профсоюза входит 123 первичных организации. Общая численность 4166 члена профсоюза.

7. Пензенская областная организация профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания. В нее входит 264 первичных организаций. Общая численность 10160 членов профсоюза.

8. Пензенская областная организация профсоюза работников здравоохранения. В нее входит 88 первичных организации. Общая численность 29470 членов профсоюза.

9. Пензенская областная профсоюзная организация работников лесных отраслей. В областную организацию профсоюза входит 26 первичных организаций. Общая численность 2611 членов профсоюза.

10. Пензенская областная профсоюзная организация машиностроителей и приборостроителей. В нее входит 2 первичных организаций. Общая численность 413 членов профсоюза.

11. Пензенская областная организация общероссийского профессионального союза работников жизнеобеспечения. В нее входит 45 первичных организаций. Общая численность 4612 членов профсоюза.

12. Пензенская областная организация профсоюза работников народного образования и науки. В нее входит 803 первичных организаций. Общая численность 47907 членов профсоюза.

13. Пензенская областная организация всероссийского профессионального союза работников оборонной промышленности. В областную организацию профсоюза входит 6 первичных организаций. Общая численность 2213 членов профсоюза.

14. Пензенская областная организация российского профсоюза работников радиоэлектронной промышленности. В нее входит 10 первичных организаций. Общая численность 5639 членов профсоюза.

15. Пензенская областная профсоюзная организация работников связи. В нее входит 18 первичных организаций. Общая численность 7434 членов профсоюза.

16. Пензенская областная организация профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов. В нее входит 18 первичных организаций. Общая численность 1485 членов профсоюза.

17. Пензенская областная организация всероссийского электропрофсоюза, в которую входит 7 первичных организаций. Общая численность 4863 членов профсоюза.

18. Пензенская областная организация профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства РФ «Торговое единство». В областную организацию профсоюза входит 45 первичных организаций. Общая численность 3072 членов профсоюза.

Влияние профсоюзов на развитие пензенского регионального рынка труда заключается в разработке направлений:

- социальной защиты работников,
- соблюдения требований охраны труда и техники безопасности на

предприятиях области,

- соблюдении социальных гарантий при сокращении трудового дня, ликвидации предприятия, забастовках работников и пр.,

- соблюдении права на охрану труда сотрудников предприятий г. Пензы и области [44].

Таким образом, профсоюзы на рынке труда области выполняют все функции, которые свойственны им на уровне федерального рынка труда, однако, важность работы профсоюзов на уровне региона обусловлена в данном случае влиянием региональных тенденций и возможностью решения проблем работников с привлечением местных властей и учетом тенденций развития региона.

Влияние профсоюзного движения на развитие регионального рынка труда Пензенской области довольно значимо. За период 2014 – первой половины 2015 года в Пензенской области заключены 52 отраслевых областных и районных соглашений, 23 территориальных соглашений и 2252 коллективных договоров. Динамика числа заключенных коллективных договоров подтверждает повышение эффективности работы профсоюзов и расширение границ социального партнерства (рисунок 4).

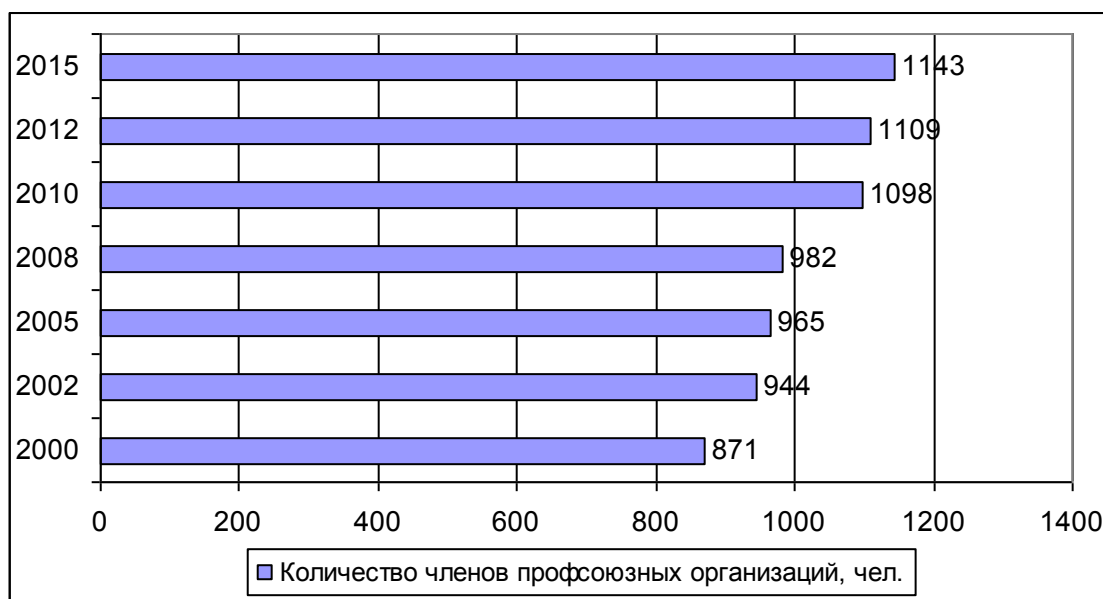


Рисунок 4 – Динамика количества коллективных договоров на территории области, 2000 – 2015 гг. [44].

На сегодняшний день коллективные договоры заключены в 91,1% организаций, против 89,7% в 2014 г. Действие коллективных договоров распространяется на – 259263 работающих из которых 215881 – члены профсоюзов [44].

Сократилось число организаций, не имеющих коллективных договоров с 259 до 221. Наибольший охват коллективными договорами достигнут в организациях отраслевого профсоюза машиностроителей – 100%, «Электропрофсоюза» - 100%, здравоохранения – 98,3%, связи – 97,0%, народного образования и науки – 94,1% [44].

Коллективные договоры на многих предприятиях отличаются конкретным содержанием разделов оплаты, охраны и безопасности труда, обеспечения занятости, социальных гарантий. Примером этому служат коллективные договоры в организациях: ФГУП «ППО ЭВТ», ОАО «Фанерный завод «Власть труда», ОАО «Пензадизельмаш», Пензенский Государственный университет, ЗАО ПТФ «Пекоф», ГУП дрожжевой завод «Пензенский», ГУП «Тепличный» Пензенского района, СПК «Родина Радищева» Кузнецкого района и др.

Положительное влияние на качество и уровень охвата коллективными договорами оказывают отраслевые тарифные соглашения, заключенные между министерствами, ведомствами, управлениями и отраслевыми профсоюзами агропромышленного комплекса, образования, здравоохранения, культуры, связи, государственных учреждений и общественного обслуживания и др.

Одним из направлений построения региональной системы социального партнерства выступает проведение этапа всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». Целью проведения конкурса является привлечение общественного внимания к важности социальных вопросов на уровне организаций и предприятий, демонстрация конкретных примеров решения социальных задач, а также стимулирование организаций и предприятий к заимствованию положительного опыта в данной области.

Конкурс проводится ежегодно и по следующим основным номинациям:

«За создание и развитие рабочих мест в организациях производственной сферы», «За создание и развитие рабочих мест в организациях непроизводственной сферы», «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы», «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях непроизводственной сферы», «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы», «За развитие кадрового потенциала в организациях непроизводственной сферы», «За формирование здорового образа жизни в организациях производственной сферы», «За формирование здорового образа жизни в организациях непроизводственной сферы», «За развитие социального партнерства в организациях производственной сферы», «За развитие социального партнерства в организациях непроизводственной сферы», «Малая организация высокой социальной эффективности», «За участие в решении социальных проблем территорий и развитие корпоративной благотворительности».

По каждой номинации определяется один победитель, занявший первое место; не более двух победителей, занявших второе место; не более двух победителей, занявших третье место.

Участниками конкурса могут быть российские юридические лица, зарегистрированные на территории Пензенской области (включая юридические лица с участием иностранного капитала) независимо от организационно-правовой формы, формы собственности и осуществляемых видов экономической деятельности, а также их филиалы по согласованию с создавшими их юридическими лицами (далее - организации). Участие в конкурсе является бесплатным.

Организация допускается к участию в конкурсе при соответствии следующим критериям допуска:

- организация осуществляет свою деятельность не менее трех лет;
- организация не находится в стадии ликвидации, не признана банкротом, и ее деятельность не приостановлена в порядке, предусмотренном

законодательством;

- организация не имеет задолженности по платежам, включая текущие, в бюджеты всех уровней и государственные внебюджетные фонды на дату, предшествующую дате подачи заявки на участие в конкурсе не более чем на месяц, за исключением задолженности, возникшей в результате округления сумм при исчислении налогов налоговым органом;

- организация не имела случаев производственного травматизма со смертельным исходом в течение года, предшествующего конкурсу;

- организация не имеет неустраненные нарушения трудового законодательства, в том числе просроченную задолженность по заработной плате и другим выплатам работникам;

- работники и работодатели не находятся в состоянии коллективного трудового спора;

- организация не имеет неустраненные нарушения миграционного законодательства в части привлечения иностранных работников;

- организация не имеет судебных решений и тяжб, связанных с социально-трудовыми отношениями.

Подготовка, организация и проведение конкурса на федеральном уровне, а также подведение итогов конкурса осуществляются в соответствии с настоящими методическими рекомендациями, планом мероприятий и порядком проведения конкурса и награждения его победителей, критериями отбора победителей конкурса и иными документами, утверждаемыми организационным комитетом [44]

Еще одним субъектом социального партнерства на территории Пензенской области является Молодежный Совет Федерации профсоюзов Пензенской области, который создается для координации деятельности Федерации профсоюзов Пензенской области (далее ФППО) и её членский организаций по защите социально-экономических и трудовых прав молодежи, привлечения её к активной профсоюзной деятельности, изучения и распространения опыта работы с молодежью, подготовки соответствующих

рекомендаций, а также оказания помощи в создании и совершенствовании работы молодежных советов отраслевых комитетов профсоюза и первичных организаций области.

Молодежный Совет в своей практической деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, решениям Совета ФНПР, решениями Совета ФППО, концепцией молодежной политики, постановлениями молодежных форумов и настоящим Положением.

Молодежный Совет может сотрудничать с общественными организациями, занимающимися проблемами молодежи. В заседаниях Молодежного Совета могут участвовать представители членских организаций, не имеющих своих представителей в его составе, а также представители объединений, работодателей, областных органов власти и местного самоуправления.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Таким образом, в соответствии с проведенным исследованием можно сделать вывод о том, что региональный уровень регулирования социального партнерства, безусловно, основан на нормах федерального законодательства, в том числе, Трудового кодекса РФ, федеральных законов, законов РФ, однако, имеет место быть, так как его необходимость определяется особенностями развития трудовой сферы конкретного региона.

## **2.2 Современное состояние и тенденции развития социального партнерства в Пензенской области**

Развитие и поддержка социального партнерства на уровне региона

инициируется органами государственной власти. Без их участия само существование и контроль эффективности функционирования данной системы были бы невозможны. Таким органом в Пензенской области выступает, прежде всего, Правительство Пензенской области.

Одной из важнейших задач Правительства Пензенской области, социальных партнеров остается сохранение и контроль за ситуацией на рынке труда, сдерживание безработицы на низком уровне.

По данным статистического обследования по проблемам занятости населения по данным на декабрь 2015 года:

- численность экономически активного населения области составила 702,2 тыс. человек;
- численность занятых в экономике области составила 669,1 тыс. человек;
- не имели занятия и в соответствии с рекомендациями МОТ квалифицировались как безработные - 33,1 тыс. человек.

Уровень общей безработицы составил 4,7% от численности экономически активного населения области (РФ – 5,3%, ПФО – 4,5%). В общей численности занятого в экономике населения 248,8 тыс. человек (37,2%) составляли штатные работники крупных и средних организаций. На условиях совместительства и по договорам гражданско-правового характера для работы в этих организациях привлекалось 11,1 тыс. человек [54].

Число работников списочного состава, совместителей и лиц, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера, замещающих рабочие места в организациях области (без субъектов малого предпринимательства) составило 259,9 тыс. человек.

За январь-ноябрь 2015 года численность безработных граждан, состоящих на учете в службе занятости области, увеличилась на 253 чел. (4,6%), и на 1 декабря составила 5710 человек. Уровень регистрируемой безработицы соответствовал 0,81 % от численности экономически активного населения области (РФ – 1,2%, ПФО – 1,0%) [54].

Средняя номинальная заработная плата работников всех организаций области, начисленная за октябрь 2015 года, составила 23241,5 рублей.

Изменение структуры занятости и перераспределение работников по секторам экономики сопровождается сокращением неэффективных рабочих мест и оптимизацией численности персонала.

По данным мониторинга в январе-октябре 2015 года были уволены в связи с ликвидацией организаций или сокращением численности 4450 работников.

Высвобождение проведено в организациях следующих видов деятельности:

- транспорт и связь – 22,4%;
- операции с недвижимым имуществом, аренда – 12,6%;
- добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределения электроэнергии, газа и воды – 13,9%;
- государственное управление – 15,3%;
- здравоохранение и предоставление социальных услуг – 11,3%;
- образование – 6,7%;
- финансовая деятельность – 6,9%;
- предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг – 4,5%;
- сельское хозяйство – 2,7% и др. [44].

Высвобождены из организаций: МУП «Пассажирские перевозки» - 773 чел., СМУП «Пензалифт» - 72 чел., ОАО «Пензадизельмаш» - 36 чел., ОАО «Биосинтез» - 79 чел., ОАО «Электромеханика» - 40 чел., Пензенское отделение № 8624 ОАО «Сбербанк России» - 131 чел., Пензенский региональный филиал ОАО «Россельхозбанк» - 81 чел., Управление Росреестра по Пензенской области - 37 чел., Управление федеральной службы судебных приставов по Пензенской области – 34 чел., Путевая машинная станция № 151 - 42 чел., ГА ПОУ ПО «Пензенский многопрофильный колледж» - 44 чел., ФТС ПТУ Саратовская таможня – 29 чел. (г. Пенза), ФНПЦ ФГУП «ПО «Старт им.

Проценко» - 31 чел., (г. Заречный), ООО «Мета-Кузнецк» - 28 чел., (г. Кузнецк), филиал «Пензенский» ОАО «Славянка» - 83 чел. (Сердобский район), ООО «Тепловик» - 46 чел., МУП Нижнеломовского района «БТИ» - 31 чел., ОАО «НПО «Прибор» Нижнеломовский филиал – 24 чел. (Нижнеломовский район), ООО «Азия Цемент» - 56 чел. (Никольский район), ООО «Родник» - 62 чел. (Камешкирский район), организации здравоохранения – 502 чел, организации культуры, спорта, теле- и радиовещания - 199 чел., организации МВД – 218 чел., управляющие организации (компании) ЖКХ - 206 человек [44].

По сравнению с аналогичным периодом прошлого года число работников, уволенных из организаций в связи с высвобождением, увеличилось в 1,2 раза (за 11 месяцев 2014 года уволено в связи с высвобождением 3630 человек).

В декабре 2015 – феврале 2016 года за счет ликвидации организаций и сокращения численности персонала планируется увольнение 556 чел., в том числе: Пензенское отделение № 8624 ОАО «Сбербанк России» - 23 чел.. (г. Пенза), межрайонные ИНФС – 85 чел., ГБУЗ «Кузнецкая межрайонная больница» - 17 чел., ГБУЗ «Спасская РБ» - 15 чел., филиал банка ИнвестТрансБанка – 17 чел., ОАО «Корпорация ССМЭП» - 14 чел. и др. [55].

На 1 декабря 2015 в режиме неполного рабочего времени работали 473 чел. и 20 чел. находились в простое.

За январь-ноябрь 2015 года в городских округах и муниципальных образованиях региона проведены 194 ярмарки вакансий и учебных рабочих мест и 811 сходов граждан и встреч с населением.

В течение января-ноября 2015 года в службу занятости области обратились 91084 чел., в том числе 34733 чел. – в целях поиска работы. При содействии службы занятости нашли работу – 25765 человек (74,2% от числа обратившихся в поиске работы) [54].

Получали социальную поддержку 17585 человек. В отчетном периоде признаны безработными 11330 чел., из них по видам экономической деятельности: обрабатывающие производства, производство электроэнергии,

газа и воды – 15,6%, сельское хозяйство – 5,7%, строительство – 3,6%, транспорт и связь – 11,0%, торговля – 9,9%, государственное управление и обеспечение военной безопасности – 5,8%, операции с недвижимым имуществом – 5,3%, образование – 4,2%, здравоохранение – 4,0%, прочие коммунальные услуги – 4,9%.

В течение января-ноября т.г. доля уволенных в связи с высвобождением увеличилась с 16,3% до 20,2%, доля уволившихся по собственному желанию сократилась с 36,4% до 36,2%. На 1 декабря 2015 года в службу занятости области предприятиями и организациями всех форм собственности было заявлено 7719 свободных рабочих мест, из которых 4770 ед. - по рабочим профессиям, 84,3 % потребности с оплатой труда выше прожиточного минимума в регионе. Напряженность на рынке труда составляла 0,97 чел. на одно свободное рабочее место [44].

В соответствии с дополнительными мероприятиями на рынке труда на промышленных предприятиях области принимают участие во временной занятости 104 человека, в том числе: работники ОАО «Пензмаш» - 42 чел., ООО «КЗТМ» – 62 чел., реализуются 5 социальных проектов, направленных на расширение спектра услуг, предоставляемых социально незащищенным категориям граждан.

В соответствии с Планом первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в 2015 году, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 января 2015 г. № 98-р, бюджетам субъектов Российской Федерации предоставлены субсидии из федерального бюджета на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда.

Бюджетам субъектов Российской Федерации были выделены субсидии на софинансирование следующих мероприятий:

- временную занятость работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу. Участниками данного

мероприятия стали работники организаций, находящиеся в простое, работающие в режиме неполного рабочего времени, заявленные к высвобождению;

- опережающее профессиональное обучение и стажировка работников организаций, находящихся под риском увольнения, и граждан, ищущих работу. Участниками мероприятия стали работники крупных промышленных предприятий, находящиеся под риском увольнения;

- стимулирование занятости молодежи при реализации социальных проектов;

- социальную занятость инвалидов, то есть стимулирование сохранения рабочих мест, на которых работают инвалиды, а также создание рабочих мест на предприятиях, не имеющих извлечение прибыли в качестве главной цели своей хозяйственной деятельности, для трудоустройства инвалидов.

В течение 2015 года Минтруд России рассмотрел 75 региональных программ. Участниками мероприятий указанных региональных программ, в основном, стали работники градо- и системообразующих предприятий, имеющих определяющее значение для экономики регионов.

Программы прошли процедуру согласования на Межведомственной рабочей группе по рассмотрению и отбору региональных программ субъектов Российской Федерации, предусматривающих дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации [54].

По состоянию на 1 ноября 2015 года общая численность участников дополнительных мероприятий в Пензенской области составила 94,5 тыс. человек, в том числе: на временные работы трудоустроено 65,6 тыс. человек, на опережающее профессиональное обучение направлено 24,2 тыс. человек, трудоустроено в рамках мероприятий по социальной занятости инвалидов 4,2 тыс. человек, оказана поддержка 454 гражданам, реализующим социальные проекты [54].

Размер субсидий из федерального бюджета к настоящему времени

составил 3,9 млрд. рублей. Принятые меры в значительной степени позволили снизить напряженность на рынке труда регионов, прежде всего в тех населенных пунктах, в которых работают эти предприятия и их смежники, а также не допустить резкого роста безработицы.

В целях повышения трудовой мобильности в 2015 году начата реализация проектов по стимулированию работодателей к привлечению из других регионов.

На предприятиях и в учреждениях Пензенской области, где есть профсоюзные организации, случаи теневой и нелегальной занятости не выявлены.

В рамках оказания информационной и правовой помощи в 2015 году Федерацией профсоюзов оказана юридическая помощь 6321 чел., восстановлены нарушенные права 2098 чел., 11 восстановлены на работе, предотвращено 73 незаконных увольнений, прочитано 15 лекций на правовые темы. В результате всех форм правозащитной работы члены профсоюза за 2015 год дополнительно получили порядка 3,5 млн. руб.

Еще одним из основных обязательств сторон по региональным трехсторонним соглашениям является обеспечение своевременной выплаты заработной платы работникам и принятие необходимых мер по ликвидации и недопущению задолженности [54].

В этой связи в регионе проводится большая работа в целях усиления контроля за исполнением требований трудового законодательства в части повышения уровня, своевременности и полноты выплаты заработной платы, погашением задолженности по заработной плате и страховым взносам в Пенсионный фонд, выработки наиболее эффективных мер к работодателям, нарушающим права граждан на оплату труда.

По итогам 11 месяцев 2015 года среднемесячная заработная плата составляет 23059 рублей. По сравнению с аналогичным периодом 2014 года ее величина выросла на 9 процентов, или на 2041 рубль [54].

Положительное влияние оказывает профсоюзное движение на

производительность труда. В целях повышения производительности труда на предприятиях, первичные профсоюзные организации выступают инициаторами трудового соперничества. На предприятиях оборонной промышленности организовано соперничество среди коллективов цехов за лучшие экономические показатели, за звание «Лучший по профессии», «Лучший специалист». Ежеквартально подводятся итоги. Работники, которые в течение года удерживают почетное звание наибольшее количество раз, заносятся на заводскую «Доску Почета». На ФГУП «Нижнеломовский Электромеханический завод» применяется система поощрения в форме направления на отдых в Сочи (как отдельного работника, так и бригады в целом) [44].

На ОАО «Пензмаш» в целях мобилизации коллектива, работающих на выполнение плановых заданий, развитие творческой активности разработаны и утверждены «Условия соревнования по качеству и культуре производства.

В трудовых коллективах предприятий связи проводятся регулярно конкурсы: «Лучший по профессии» (почтальон, электромонтер и др.). В отраслях строительства и промстройматериалов проводится конкурс по определению рейтинга среди строительных организаций и предприятий строительных материалов и строительной продукции [44].

Конкурсный отбор победителей проводится на основании установленных показателей: финансово-экономические результаты, выполнение инвестиционной программы, социальных результатов и охраны труда, научно-технического прогресса и качества строительно-монтажных работ выпускаемой продукции. Итоги подводятся ко Дню строителя. Победители опубликовываются в газете «Строитель». По результатам конкурса вручается свидетельство о занятом призовом месте. Ежегодно ко Дню строителя лучшие коллективы (10 мест) и передовики строительного производства (20 человек) заносятся на областную «Доску Почета» строителей с вручением свидетельств и призов. Ряд строительных организаций принимают участие в ежегодном Всероссийском конкурсе на лучшую строительную организацию. Так, ОАО

«Пензастрой» несколько последних лет по итогам конкурса входит в число 200 лучших строительных организаций России [44].

На большинстве предприятиях радиоэлектронного комплекса организовано соревнование за успешное выполнение планов, повышение эффективности производства и качества выпускаемой продукции. Согласно «Положению» предусмотрены материальные и моральные формы поощрения. Результаты работы коллективов подразделений рассматриваются по итогам работы за месяц, квартала, полугодия, год. На совместном заседании администрации профкома с присуждением классных мест. Коллективы цехов, отделов, бригад, инженерно-технические работники, рабочие заносятся на «Доску Почета» [44].

В отрасли автомобильного транспорта и дорожного хозяйства трудовое соперничество развито. И одним из факторов его развития является, утвержденная колдоговорами, система премирования, которая предусматривает увеличение размера премии в зависимости от процента выполнения плана.

В объединении «Пензаавтотранс» создан музей развития автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, в котором имеется галерея трудовой славы с занесением лучших производственников, которые постоянно обновляется.

В трудовых коллективах организовываются смотры-конкурсы «Лучший водитель», «Лучший кондуктор», «Лучший ремонтный рабочий». Осуществляется ежедневное недельное, месячное подведение итогов выполнения планов. На предприятиях автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения организовано соревнование среди коллективов цехов за звание «Лучший по профессии». Ежемесячно подводятся итоги. В трудовых коллективах отрасли машиностроителей разработано Положение о подведении итогов соревнования цехов, отделов по культуре производства, еженедельно подводятся итоги, специально созданной комиссией по приказу директоров. Так на ОАО «Пензтяжпромарматура»; ОАО «Пензадизельмаш»; ОАО «Арматурный завод» в сентябре проведен конкурс «Профессионального мастерства» по 3 профессиям: токарь, фрезеровщик и

сварщик [44].

В отрасли здравоохранения периодически проводятся конкурсы «Лучший по профессии – фельдшер, врачи по специальности, медицинской сестры по специальности, лучшие заносятся на «Доску Почета».

В государственных учреждениях и общественного обслуживания проводится конкурс на «Лучшего социального работника», при подведении итогов годовых, лучшие заносятся на «Доску Почета». На предприятиях лесных отраслей разработаны положения по присвоения работнику звания «Лучший по профессии», «Лучший лесничий области» эти конкурсы проводятся 2 раза в год [33].

В отрасли культуры проводится 1 раз в год конкурс «Лучший библиотекарь» по подведению итогов лучшие заносятся на «Доску Почета».

Федерация профсоюзов Пензенской области и её членские организации большое внимание уделяют пропаганде физической культуры и спорта, как важного средства укрепления здоровья, профилактики и предупреждения правонарушений, наркомании и алкоголизма [33].

Второй год подряд проходит профсоюзная Спартакиада, инициатором которой выступает Федерация профсоюзов Пензенской области. В Спартакиаду включены соревнования по шахматам, стрельбе из малокалиберной винтовки, настольному теннису, плаванию, подледному лову рыбы. В рамках Спартакиады уже состоялись соревнования по плаванию, шахматам, стрельбе.

В соревнованиях приняли участие 15 команд от Пензенских областных профсоюзных организаций. Активное участие в первенствах принимают члены Молодежного совета, молодежный актив профсоюзных организаций Пензенской области. Каждую неделю в профсоюзном Дворце водного спорта (ул. Калинина, 115) проходят бесплатные занятия групп здоровья для работников предприятий и учреждений г. Пензы, инициатором их работы выступают профсоюзные комитеты и Федерация профсоюзов Пензенской области. Членские организации Федерации профсоюзов Пензенской области проводят работу в трудовых коллективах по организации спортивных

мероприятий [44].

В I полугодии 2015 года в трудовых коллективах машиностроительного комплекса (Пензенская областная организация профсоюза машиностроителей, председатель А.А. Дмитриевский) были проведены спортивные мероприятия:

ОАО «Пензхиммаш» - соревнования по дартсу, мини-футболу, настольному теннису, стрельбе из м/к винтовки, по волейболу на первенство завода, легкоатлетическая эстафета;

ОАО «Пензадизельмаш» - соревнование по стрельбе из пневматической винтовки в честь Дня защитников Отечества, по волейболу, настольному теннису, футболу на кубок профкома. Спортивные команды ОАО «Пензадизельмаш» принимали участие в зимней спартакиаде среди промышленных предприятий г. Пензы, в чемпионате по мини-футболу Пензенской области, в профсоюзных соревнованиях по мини-футболу среди предприятий машиностроения, в соревнованиях по волейболу за кубок ЗАО «Транс-машхолдинг». В спортивном комплексе «Сура» ОАО «Пензтяжпромарматура» ежегодно проводится спартакиада по 8-ми видам спорта (баскетбол, волейбол, мини-футбол, н/теннис, дартс, л/атлетика, гиревой спорт, перетягивание каната). Для рабочих и членов их семей в комплексе работают секции волейбола, футбола, мини-футбола, атлетической гимнастики и др. На стадионе тренируются две футбольные команды ветеранов по футболу, участвующие в городских турнирах. Команды обеспечиваются формой и спортивным инвентарем за счет предприятия и профкома.

В ОАО «СКБТ» ежегодно проводится чемпионат по шахматам, шашкам, настольному теннису. Арендуется спортивный зал для тренировок по волейболу и мини-футболу [33].

В ОАО «НИИПТ Химмаш» прошел турнир по настольному теннису. Спортивные мероприятия проводятся и среди студентов машиностроительного техникума. С участием областной профсоюзной организации работников народного образования и науки (председатель Елисеева Т.М.) традиционно проводится спартакиада «Здоровье» среди

преподавателей и сотрудников ВУЗов г. Пензы по 6-ти видам спорта. Профкомы ВУЗов ежегодно проводят внутривузовские олимпиады. Особо активно эта работа ведется в ПГУАС и ПГПУ. Студенческие профкомы совместно со спортивными клубами ВУЗов проводят внутривузовские студенческие спартакиады. В г. Кузнецке, Кузнецком, Белинском, Башмаковском и в других районах традиционно проводятся соревнования по различным видам спорта. Например, в Башмакове накануне 23 февраля проводятся соревнования среди мужских команд с последующим чествованием мужчин, работающих в учреждениях образования района [33].

Раз в два года проходит Спартакиада среди работников образования г. Пензы, инициатором выступает городской комитет профсоюза работников народного образования и науки (председатель Г.Ф. Фролова).

На предприятиях ОАО «Пензмаш» и ФГУП «Нижнеломовский Электромеханический завод» (Пензенская областная организация Всероссийского профессионального союза работников оборонной промышленности, председатель Р.А. Болонкина) профкомом совместно с администрацией разработаны и действуют положения о проведении заводских спартакиад по 8 видам спорта [33].

На предприятиях и в организациях связи (Пензенская областная организация профсоюза работников связи, председатель А.И. Авдонин), имеется «План совместных мероприятий работодателей и Пензенской областной организации Профсоюза работников связи по развитию физкультурно-спортивной работы на 2015 г.». Например, на ФГУП «Почта России» только в I полугодии прошли соревнования по 8 видам спорта.

Пензенская областная организация Профсоюза здравоохранения (председатель Т.А. Дивак) совместно с министерством здравоохранения и социального развития проводит Спартакиады, первенства по 7-8 видам спорта. В проводимых спортивно-физкультурных мероприятиях принимают участие около двух тысяч медицинских работников [33].

Ежегодно проводится спартакиада по 10 видам спорта среди работников

Пензенской энергосистемы и работников организаций, входящих в Пензенскую областную организацию Всероссийского «Электропрофсоюза». Во многих трудовых коллективах агропромышленного комплекса (Пензенская областная организация Профсоюза работников агропромышленного комплекса, председатель В.П. Авдонин) регулярно проводятся спортивные мероприятия. Все проведенные спортивные мероприятия показали заинтересованность трудовых коллективов в развитии физкультурного движения и приобретали массовый характер. Членские организации Федерации профсоюзов регулярно проводят культурно-массовые мероприятия в трудовых коллективах, что способствует нравственному, эстетическому и культурному воспитанию членов профсоюза на лучших образцах и традициях российской культуры. В профсоюзных организациях проводятся мероприятия, посвященные праздничным дням и знаменательным датам, чествование юбиляров и ветеранов труда [33].

Одним из ведущих органов, осуществляющих контрольные полномочия в сфере социального партнерства, выступает Государственная инспекция труда в Пензенской области.

Инспекция осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением:

- работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
- осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на

получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей [33].

В первом полугодии 2015 года проведено 1149 проверки в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей. Динамика количества проведенных проверок свидетельствует о том, что деятельность Инспекции активизировалась в течение обозначенного периода. Это стало результатом повышения требований законодательства и разработки региональной политики в области трудовых отношений – рисунок 5.

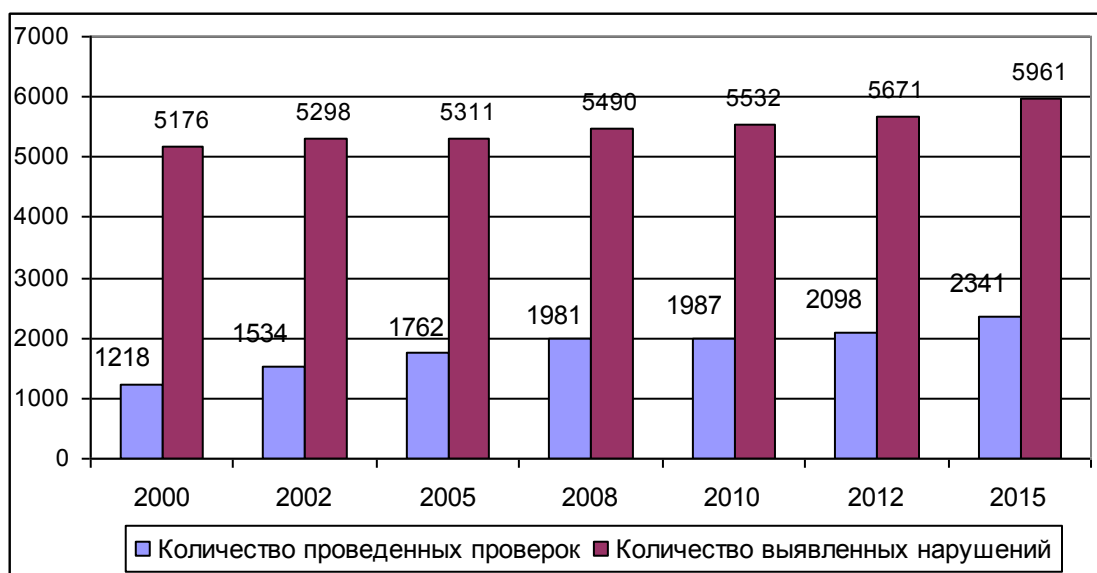


Рисунок 5 – Динамика количества проверок, проведенных Государственной инспекцией по труду, и выявленных нарушений, 2000 - 2015 [33]

В 2015 году госинспекторами выявлено 5 961 нарушение. На устранение нарушений в отчетном периоде выдано 794 предписания.

Привлечено к административной ответственности 1429 должностных лиц, 51 ИП, 279 юридических лиц. Общая сумма наложенных административных штрафов составила 29 551,10 тыс. руб. [33].

В отчетном периоде возбуждено и направлено в суды 247 протоколов, в т.ч. за неисполнение предписаний (ч. 23 ст. 19.5 КоАП РФ) - 104; в целях дисквалификации (ст. 5.27 КоАП РФ ч.4) – 5; в связи с неповиновением

законному распоряжению или требованию должностного лица (ч.1 ст.19.4 КоАП РФ) - 34. Направлено в органы прокуратуры на предмет возбуждения уголовных дел по ст. 145.1 УК РФ 38 проверочных материалов. В отчетном периоде направлено 4 информационных письма в вышестоящие организации по результатам проверок [23]. Снижение количества материалов, направляемых для возбуждения административных и уголовных дел в течение последних трех лет свидетельствует о качестве проводимой работы – рисунок 6 [33]

Результаты надзорно-контрольной деятельности свидетельствуют о том, что проблема соблюдения законности в трудовой сфере и обеспечение трудовых прав граждан продолжает оставаться достаточно острой. Существующие факторы и проблемы оказывают негативное влияние на решение указанных вопросов.



Рисунок 6 – Динамика количества выявленных нарушений в сфере трудовых отношений, 2000 –2015 гг. [33]

В частности это:

- нестабильное экономическое положение ряда хозяйствующих субъектов,
- отсутствие у работодателей мотивации к улучшению условий труда ,
- низкий уровень трудовой и технологической дисциплины,
- неудовлетворительные знания работниками и работодателями требований и положений трудового законодательства,

– пренебрежительное отношение требованиям трудового законодательства [33].

Анализируя причины нарушений, инспекция использует весь существующий комплекс мер, направляя действия на восстановление нарушенных прав работников, а также на профилактику правонарушений. С этой целью на устранение выявленных нарушений в течение 2015 года выдано 1594 предписания. По результатам проверочных мероприятий проводятся совещания с руководством компаний и встречи с коллективами. По результатам проверок организовано и проведено 1912 совещаний. Одной из действенных мер является информирование и консультирование работников и работодателей. Общее количество консультаций в 2015 году составило 10 846. Только в помещении ГИТ принято 1425 человека, в 13 случаях оказана правовая помощь при составлении исковых заявлений по трудовым делам. По телефону горячей линии дано 5827 консультаций [33].

Основными причинами нарушений законодательства об охране труда являются: незнание нормативной базы; нежелания тратить финансовые средства на улучшение условий и охраны труда; сознательное нарушение закона; тяжелое финансово-экономическое положение хозяйствующих субъектов; пренебрежение безопасностью и легкомысленное отношение к требованиям охраны труда со стороны работников; несовершенство законодательства в области охраны труда [33].

На устранение выявленных нарушений требований трудового законодательства, с целью восстановления нарушенных трудовых прав граждан работодателям было выдано 4794 предписания. Запрещено использование 1977 единиц средств индивидуальной и коллективной защиты, не прошедших обязательную сертификацию или декларирование. Отстранено от работы 583 работника, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда [33].

В течение 2015 года проведено 1218 проверок по оплате труда, в 36

хозяйствующем субъекте выявлена задолженность по заработной плате, всего выявлено 2023 нарушений по оплате труда. Количество работников, в отношении которых были выявленные допущенные случая задержки заработной платы- 2831 человек. На устранение нарушений выдано 383 предписаний. Привлечено к административной ответственности 314 должностных лиц и 137 юридических лиц и ИП. Размер штрафных санкций составил 5 785,50 млн.руб. Направлено в органы прокуратуры на предмет возбуждения уголовного дела по ст. 145.1 УК РФ 16 проверочных материала [33]. Статистика нарушений, выявленных в сфере оплаты труда, свидетельствует о том, что их количество растет в периоды экономических сложностей в стране – рисунок 7.



Рисунок 7 – Динамика количества нарушений, выявленных в области оплаты труда, 2005 – 2015 года [33]

В течение обозначенного периода направлено в суд для решения вопроса о дисквалификации 5 административных материалов по ч. 4 ст.5.27 КоАП РФ, дисквалифицировано 1. Направлено 5 информационных писем в вышестоящие органы и собственникам. Привлечено по результатам рассмотрения к дисциплинарной ответственности 1 должностное лицо [33].

За отчетный период сформирован реестр организаций, имеющих задолженность по заработной плате по результатам надзорно-контрольной

деятельности, данным ФССП, Пензастат, Арбитражного суда Пензенской области. Достаточно часто при проведении проверок выявляются нарушения связанные с незаконным наложением дисциплинарного взыскания на работника. По требованию государственных инспекторов труда в 2015 г. было отменено 7 незаконное дисциплинарное взыскание [33].

Из общего числа проведенных проверок выявлено 144 нарушений по дисциплине труда и трудового распорядка. Наиболее частыми нарушениями являются нарушения процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности - не соблюдаются сроки, не требуются объяснения и др.

В течение 2015 г. из общего числа проведенных проверок выявлено 295 нарушений по режиму труда и отдыха. Наиболее характерными нарушениями по режиму труда и отдыха, выявленными при проверках являются: отсутствие учета рабочего времени, фактически отработанным каждым работником, отсутствие графиков сменности, графиков отпусков и др. (ст.ст. 91,101,102,103,123 ТК РФ). В ряде случаев выявлены нарушения трудового законодательства, связанные с порядком предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков [33].

В ряде случаев выявлены нарушения трудового законодательства, связанные с порядком предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков, дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. В течение 2015 года из общего числа проведенных проверок выявлено 282 нарушения по вопросу соблюдения требований трудового законодательства о гарантиях и компенсациях. Наиболее характерными нарушениями являются нарушения ст.ст.168,183 ТК РФ в части, касающейся оплаты командировочных расходов, оплаты больничных листов, статьи 15 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [33].

В 2015 году из общего числа проведенных проверок выявлено 334 нарушения по вопросу материальной ответственности работников за ущерб,

причиненный организации, в том числе при полной или бригадной материальной ответственности [33].

Наиболее характерными нарушениями являются нарушения ст.234, 236, 244 ТК РФ. Работодатели нарушают процедуру привлечения работника к материальной ответственности – при выявлении ущерба превышающего средний размер заработной платы без согласия работника производят удержания, несмотря на требования закона об обращении с иском в суд. В случаях выявления госинспекторами нарушений работодателем процедуры применения мер материальной ответственности к работнику, работодателю вручались предписания с требованием возмещения незаконно удержанных денежных средств [33].

Наиболее часто работодатели допускают нарушение требований ст. 236 ТК РФ. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя [33].

В 2015 году при проведении проверок по соблюдению трудовых прав женщин выявлено 712 нарушений законодательства о труде и охране труда. Наиболее распространенными нарушениями законодательства о труде женщин являются нарушения требований ст.ст. 66, 67, 57, 68, 71, 92, 125, 140, 152, 183, 192, 193, 256, 178, 284 ТК РФ [33].

Наиболее частыми являются обращения женщин, осуществляющих уход

за детьми в возрасте до 3-х лет и не получающие пособия по уходу за ребенком.

В течение 2015 года в ходе проверок по соблюдению трудовых прав несовершеннолетних выявлено 75 нарушений законодательства о труде и охране труда [33].

Нарушения допускаются в части не установления режима рабочего времени и времени отдыха заключения трудовых договоров, оплаты труда, установления и регулирования режима рабочего времени и времени отдыха.

Представления работодателей о расторжении трудовых договоров с работниками в возрасте до 18 лет не рассматривались. Жалоб от несовершеннолетних работников не поступало. Государственная инспекция труда в Пензенской области в рамках предоставленных полномочий осуществляет информационно-пропагандистскую работу не только с работниками и работодателями, но и с молодежью-будущим трудовым потенциалом.

Одним из важнейших аспектов сотрудничества государственных региональных и муниципальных органов власти, профсоюзных организаций и работодателей является снижение производственного травматизма. Для контроля его уровня и эффективности мероприятий, намеченных в качестве основных направлений снижения, в области проводится мониторинг производственного травматизма. В соответствии с итогами мониторинга производственного травматизма за 9 месяцев 2015 года по 12 отраслям экономической деятельности города Пензы.

В мониторинге производственного травматизма приняли участие организации всех форм собственности в количестве 1151 (в 3 квартале 2014 года – 1148) [46].

1103 организации работали без травм и аварий, что составляет 96% (96% в 3 квартале 2014 г.). В данных организациях осуществляли свою производственную деятельность 138073 человека, что на 2393 человек меньше, чем в аналогичном отчетном периоде прошлого года (в связи с сохраняющейся тенденцией к сокращению штата сотрудников в отдельных организациях в

условиях изменений экономической ситуации) [46].

В результате 69 несчастных случаев (61 случаев в 3 квартале 2014 г.), с учетом смертей, не связанных с производством (9 смертей), и травм с легкими степенями тяжести (34 травмы), имевших место на производствах города за 9 месяцев 2015 года, потери рабочих дней составили 2069 дней, что на 80 дней меньше в сравнении с аналогичным периодом прошлого года [46].

Величина коэффициента тяжести по городу составила 30 (в аналогичном периоде прошлого года была равна 35). Произошло уменьшение величины коэффициента тяжести за счет снижения числа дней нетрудоспособности [46].

Величина коэффициента частоты в расчете на 1000 работающих увеличилась на 25 % (с 0,4 в 3 квартале 2014 г. до 0,5 в 3 квартале 2015 г.).

Количество пострадавших женщин увеличилось на 19% и составило 19 чел. (3 кв. 2014 г. - 16 чел.).

Общий травматизм по отраслям в сравнении с 3 кв. 2014 года сложился следующим образом – рисунок 8.

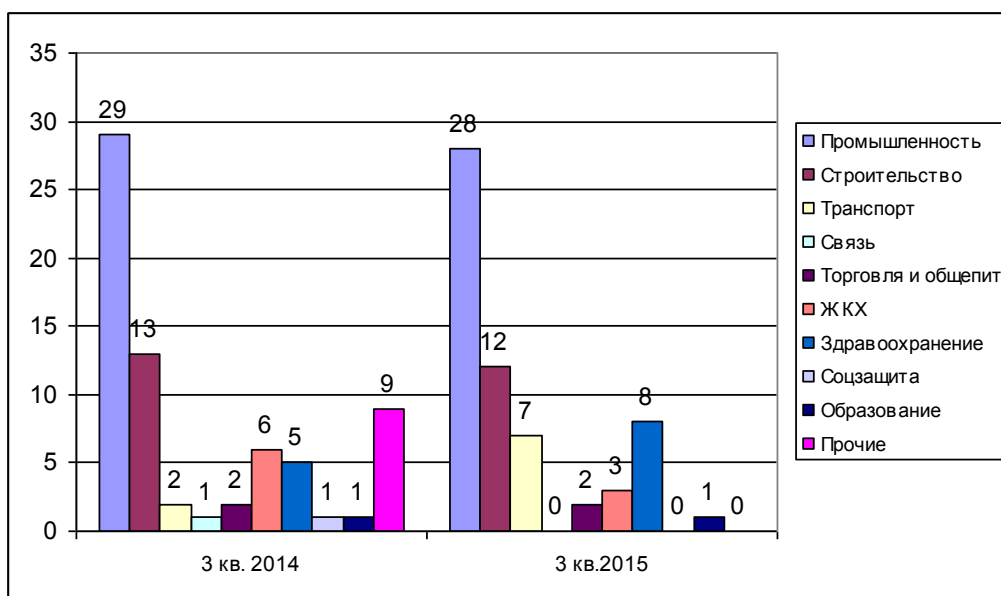


Рисунок 8 – Структура производственного травматизма по отраслям, 3 квартал 2015 года [46]

Приведенные данные показывают, что в течение 9 месяцев 2015 года самыми травмоопасными являются промышленная, строительная отрасли и

группа организаций со смешанными видами направлений производственной деятельности, входящих в раздел «прочие».

Что касается статистики несчастных случаев с тяжелыми и смертельными исходами, то опасными отраслями являются: строительство - 5 случаев со смертельным исходом (ООО «Пензастройсервис», ИП Ежов В.Ф., ООО «СМУ», ООО «Новострой»), промышленность - 1 смертельный случай (ОАО «Метан») и 3 с тяжелыми степенями тяжести (ОАО «Метан, ИП Сенякин О.Н., ОАО «Пензадизельмаш»), торговля – 1 тяжелый (ООО «Пензаспецавтокомплект»), транспорт – 1 тяжелый (МУП «Пассажирский перевозки г. Пензы») [31]. Причины, приведшие к травмам и гибели работников: неудовлетворительная организация производства работ: ЗАО «ГАТП №2», ООО «Пензастройсервис», ООО «СМУ»; неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест: ИП Ежов В.Ф., ООО «СМУ»; нарушение правил дорожного движения РФ: МУП «ППП»; нарушение производственной дисциплины: ОАО «Пензадизельмаш»; неудовлетворительная организация производства пожароопасных работ (ООО «Пензаспецавтокомплект») [46].

На предприятиях города зафиксированы 9 случаев естественной смерти, не связанных с производственной деятельностью: ООО «Горводоканал», ОАО «Мобильные ТелеСистемы», филиал ООО «Риквест-сервис», ОАО «Газпром газораспределение Пенза», ООО «Торговый дом «Гранд», Управление делами губернатора и Правительства Пензенской области, ООО «Инженерно-строительная компания «Клевер», ИП Карпов Н.И., ООО «Голд Агро».

Таким образом, проведенное нами исследование показало, что в общем и целом социальное партнерство сложилось, но существует ряд проблем, которые необходимо решить.

Таким образом, все вышесказанное позволяет сделать вывод о необходимости дальнейшего регулирования данной областью в связи с чем были разработаны ряд рекомендаций, необходимых для дальнейшего развития института социального партнерства в Пензенской области.

### **3 Предложения и рекомендации, нацеленные на развитие системы социального партнерства в Пензенской области**

#### **3.1 Факторы, сдерживающие развитие социального партнерства в России**

Проведенное исследование подтверждает актуальность системы социального партнерства и значимость ее работы для построения современных трудовых отношений. Несмотря на то, что это признается всеми сторонами социального партнерства, практическая реализация основных принципов социального партнерства является крайне трудной задачей. Она предполагает учет не только своих интересов, но в равной степени интересов партнеров. Это требует немалых усилий, терпения, умения идти на компромисс. Достижение же такой согласованности интересов и действий приносит весьма ощутимую пользу - сглаживается поляризация общества, повышается экономическая активность всех участников процесса, растет устойчивость, как политическая, так и социальная, создаются условия для инновационного развития.

В соответствии с этим необходимо выработать ясную и понятную для всех сторон концепцию социального партнерства и тактику достижения стратегических целей, а также конкретные механизмы, которые позволят достичь намеченного результата.

Основными стратегическими целями функционирования социального диалога в условиях решения актуальных общегосударственных задач, по нашему мнению, должны являться следующие:

- обеспечение эффективной и продуктивной занятости населения;
- адекватное распределение средств на фонд оплаты труда;
- содействие повышению производительности труда;
- обеспечение безопасных условий труда для работников;

- создание условий для модернизации экономики, повышению конкурентоспособности организаций;
- развитие трудового потенциала;
- развитие производственной демократии.

В Российской Федерации с начала ее образования процесс становления социально-трудовых отношений проходил весьма болезненно. Население РФ столкнулось в большинстве своем с новым видом трудовых отношений, с контрактной системой. Зачастую прописанные нормы, содержащиеся в контракте, не соответствовали ожиданиям граждан. Незнание основ законодательства, незнание своих законных прав, незнание к кому обращаться за помощью в той или иной ситуации все это привело к тому, что до сих пор социально-трудовые отношения в Российской Федерации характеризуются неразвитостью конкурентных отношений и весьма невыгодным положением для работников.

Характерной чертой состояния социального партнерства в современной России является значительная дифференциация форм и методов взаимодействия: от активной позиции профсоюзов в отстаивании интересов работников и развитых форм социального диалога на предприятии до отсутствия намека на учет интересов персонала и полного неприятия профсоюзов в каких-либо формах.

Не менее значимо и то, что социальный диалог не стал доминирующим принципом регулирования социально-трудовых отношений. В Российской Федерации социальное партнерство построено по системе трипартизма (принцип участия в переговорах трех сторон - государства, предпринимателей и работников). Правовые и организационные основы заключения и действия коллективных договоров и соглашений регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Российской Федерацией, рекомендациями МОТ и другими правовыми актами. Таким образом, можно считать, что в нашем обществе под социальное партнерство подведена соответствующая правовая

база, позволяющая утверждать наличие системы механизмов согласования интересов участников производственного процесса - работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве.

В странах Западной Европы социальное партнерство развито на уровне отрасли, профессии. В Японии социальное партнерство существует только на уровне отдельных предприятий. Споры и разногласия между работниками и работодателями решаются в подавляющем большинстве случаев без обращения в суд и арбитраж. Споры решаются профсоюзами и работодателями внутри компании без постороннего вмешательства.

Социальное партнерство - проблема многогранная, и ее решение лежит в трех взаимно пересекающихся плоскостях. Первая - соответствие соглашений и коллективных договоров политическому, экономическому и нравственному состоянию общества, социальному развитию и правосознанию граждан. Вторая - соответствие практики их принятия коллективно-договорному регулированию. Третья - соответствие механизму обеспечения выполнения соглашений и коллективных договоров. Социальное партнерство необходимо рассматривать как одну из форм взаимодействия государства в целом, его полномочных представителей на разных уровнях социальной организации с работодателями (предпринимателями), различными группами наемных работников и общественными организациями, выражающими их интересы [60, с. 130].

Подобное понимание социального партнерства дает основание представить социальное партнерство как систему отношений между субъектами социального партнерства по поводу положения, условий, содержания и форм деятельности, различных социально-профессиональных групп, общностей и слоев.

Социальное партнерство должно быть связано с установлением и воспроизводством социально допустимой и социально мотивированной системы социального неравенства, которое обусловлено разделением труда, различным местом и ролью различных социальных групп в общественном

производстве и воспроизводстве.

В широком смысле предметом социального партнерства должны стать отношения по поводу социального воспроизводства населения в целом, его социальных групп, вплоть до воспроизводства отдельной личности.

Социальное партнерство как система взаимодействия заинтересованных субъектов на основе взаимно вырабатываемых и реализуемых принципов, целей и задач, методов призвана обеспечивать достижение социального согласия, некоего консенсуса всех субъектов по поводу жизненно важных интересов сторон трудовых отношений.

В международной практике наиболее часто используются такие термины, как «социальные партнеры», «социальный диалог». Термин «социальное партнерство» используется гораздо реже. Этот термин, как правило, подразумевает применение определенной процедуры (переговорный процесс и консультации) и оформление результатов этих переговоров в виде документов, фиксирующих баланс интересов социальных партнеров по определению условий и организации труда. Характерный элемент социального партнерства - стремление найти компромисс и избежать использования деструктивных методов при утверждении собственных позиций. Достижение баланса интересов - это сложный и довольно неустойчивый процесс. Этим, пожалуй, можно объяснить редкое использование термина «социальное партнерство». Наличие в России ряда формальных признаков социального диалога - переговоров, проводимых на разных уровнях на основе двух - и трехстороннего диалога в заранее обусловленные сроки, и достижения результатов этих переговоров, зафиксированных в различных соглашениях, - закреплено в термине «система социального партнерства». Сопоставляя пути складывания отношений социального партнерства в России и на Западе, необходимо иметь в виду одно важное различие. В странах Западной Европы элементы социального партнерства стали неотъемлемой частью регулирования трудовых отношений в результате длительной эволюции. На смену конфронтации труда и капитала постепенно пришло соревнование, а затем и социальный диалог сторон. Он

стал необходимым компонентом социального мира и экономического процветания. Важно, что необходимость постоянного и плодотворного диалога признается не только на уровне страны, но и «внизу» - на предприятиях. В России подобная эволюция была прервана революцией 1917 г. И лишь с начала 90-х гг. возобновился процесс диалога сторон трудовых отношений (когда эти отношения перестали носить государственно-патерналистский характер).

К причинам, сдерживающим и снижающим эффективность развития социального партнерства в РФ и коллективно-договорное регулирование труда соответственно, можно отнести:

а) затяжной характер кризиса в экономике, проявление все новых его витков, низкую эффективность производственной деятельности многих организаций;

б) отсутствие надлежащей взаимосвязи коллективно-договорного регулирования и экономических и социальных реформ, непоследовательность и противоречивость этих реформ;

в) незавершенность формирования гражданского общества;

г) чрезвычайно высокую степень включенности государства в регулирование трудовых отношений;

д) недостаточное внимание формированию общественного, группового и индивидуального правосознания в коллективно-договорном регулировании труда;

е) недостаточную эффективность социального диалога между представителями работодателей, работников и государства на всех уровнях социального партнерства как формы коллективно-договорного регулирования труда;

ж) отсутствие эффективного механизма коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, в частности принятия мер по повышению ответственности за несоблюдение соглашений по социальному партнерству его сторонами;

з) несовершенство системы разрешения коллективных трудовых споров.

В соответствии с определенными факторами, оказывающими влияние на формирование и современное состояние системы социального партнерства определяются и направления ее оптимизации на федеральном и региональном уровне.

### **3.2 Предложения, направленные на развитие социального партнерства на уровне государства и региона**

Для соответствия системы социального партнерства современным реалиям требуется дальнейшее совершенствование его правовой и организационной основы, повышение ответственности работодателей в безукоризненном выполнении основных своих обязанностей по отношению к работникам.

Например, в Трудовом кодексе Российской Федерации зафиксированы вполне ясные меры, позволяющие работникам в случае задержки выплат приостанавливать работу, а также взыскивать с работодателей штрафы за каждый день задержки зарплаты. К сожалению, на практике эти меры реализуются крайне проблематично. Одна из причин такого положения кроется в том, что пока еще не выработан эффективный механизм беспрекословного выполнения подобных мер. К тому же, будучи неуверенными в возможности реализации своего трудового потенциала, работники, опасаясь увольнений или менее жестких санкций со стороны работодателя, попросту не обращаются за защитой своих прав в вышестоящие органы и инстанции.

Важным направлением совершенствования системы социального партнерства является создание трудовой юстиции. А.М. Куренной справедливо отмечает, что «в абсолютном большинстве стран с развитой рыночной экономикой трудовые суды существуют». Поддерживая идею более широкого распространения в России постоянно действующих трудовых арбитражей и

третейских судов по разрешению трудовых споров он рассматривает их как переходный этап на пути к созданию в нашей стране в перспективе трудовой юстиции.

Для обоснования рекомендации важно отметить основные преимущества специализированной трудовой юстиции перед трудовыми арбитражами. Большинство трудовых арбитражей в России являются временными органами и сторонам трудового спора для его разрешения нужно совместно с Федеральной службой по труду и занятости создавать трудовой арбитраж в короткие сроки. Если сторонам не удаётся решить эту задачу в сроки, установленные законодательством, то считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора. При наличии трудовой юстиции такой проблемы не возникает, так как стороны просто обращаются в постоянно действующий судебный орган.

Конечно, трудовые арбитры могут обладать высоким уровнем компетенции, включающим необходимые навыки и знания для разрешения трудовых споров, но всё же этот уровень, как правило, ниже, чем у профессиональных судей трудовых судов.

Фундаментальное различие между трудовым судом и трудовым арбитражем состоит в том, что стороны могут быть принуждены к исполнению решений трудовых судов в порядке исполнительного производства, а способы вынудить работодателя исполнить решение трудового арбитража недостаточно эффективны. При этом законодательство не предусматривает возможности обжалования решения трудового арбитража, в то время как решение, вынесенное немецким трудовым судом первой инстанции, может быть в апелляционном порядке обжаловано в трудовой суд федеративной земли, а его решение - в Федеративный Трудовой Суд.

Процедура рассмотрения и разрешения дел трудовыми судами ФРГ подробно регламентируется законодательством, а процедура рассмотрения спора трудовым арбитражем регулируется российским законодательством лишь фрагментарно, основные процедурные вопросы решаются сторонами совместно

с государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров.

О.Ю.Павловская полагает, что учреждение в России специализированных трудовых судов позволит создать реальные гарантии по реализации конституционных прав граждан на судебную защиту в целом и трудовых прав в частности, а также усовершенствует правовой механизм реального и быстрого исполнения судебных решений [47, с. 34].

Одна из основных сложностей, связанных с переходом от трудовых арбитражей к системе трудовой юстиции, связана с проблемой финансирования. В России расходы на процедуру трудового арбитража совместно несут стороны трудового спора, а осуществление правосудия трудовыми судами должно полностью или частично финансироваться государством. Однако нельзя отрицать, что переход от трудовых арбитражей к специализированной трудовой юстиции стал бы новым этапом в развитии российской системы органов по разрешению трудовых споров и системы социального партнерства. В научной литературе встречается следующий довод против введения специализированной трудовой юстиции - трудовые суды в нашей стране не приживутся, так как в отличие от Германии и других стран, где существуют подобные органы, у России нет соответствующего исторического опыта, который способствовал бы плавному и эффективному переходу от трудовых арбитражей к трудовым судам. Но это не совсем так. Идея трудовых судов не нова для России. Проекты создания промышленных судов по образцу немецких, создаваемых на паритетных началах из представителей работников и фабрикантов, разрабатывались ещё в XIX - начале XX вв., но не были реализованы.

Еще в ноябре 2002 года в Государственной Думе Федерального Собрания РФ прошли парламентские слушания, посвященные теме «Проблемы совершенствования трудового законодательства и практика его применения», на которых была одобрена идея создания трудовых судов, при этом Комитету по труду и социальной политике Государственной Думы поручили подготовить

законопроект Трудового процессуального кодекса РФ, предусматривающего учреждение судов по трудовым делам, которым подведомственны не только индивидуальные и коллективные трудовые споры, но и споры, вытекающие из отношений по социальному обеспечению, занятости населения и дела об оспаривании нормативно-правовых актов, ущемляющих права работников или работодателей. Однако и в этом случае инициатива не получила дальнейшего развития [49, с. 36].

На основании вышеизложенного представляется целесообразным вернуться к разработке концепции учреждения специализированной трудовой юстиции. Трудовые суды должны формироваться на основе социально-партнёрских принципов: в состав трудовых судов должны входить наряду с профессиональными государственными судьями также судьи, выступающие представителями объединений профсоюзов и объединений работодателей.

Таким образом, важным направлением совершенствования современной системы социального партнерства является создание системы трудовых судов. В качестве первой инстанции трудовые споры будут рассматриваться районными трудовыми судами. Их решения могут быть обжалованы в трудовые суды республик, областные, краевые трудовые суды, трудовые суды городов федерального значения и трудовые суды автономных округов и автономной области. Решения трудовых судов второй инстанции в кассационном порядке могут быть обжалованы в Высший Трудовой Суд Российской Федерации. При этом в трудовые суды всех уровней должно входить равное количество государственных профессиональных судей, судей - представителей работников и судей - представителей работодателей, что полностью соответствует принципам социального партнерства, применяемым при формировании российских органов досудебного и внесудебного рассмотрения трудовых споров.

Для развития социального партнерства на региональном уровне трудовые суды первой и второй инстанций было бы целесообразно отнести к судам субъектов Российской Федерации. Треть судей этих судов будут назначаться

уполномоченными органами государственной власти субъекта Российской Федерации, треть - межрегиональными (отраслевыми, межотраслевыми) и региональными объединениями работодателей, осуществляющих свою деятельность на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, такую же долю судей должны составлять судьи - представители работников, направляемые объединениями профсоюзов, действующих на территории соответствующего субъекта РФ.

Все трудовые споры должны рассматриваться специализированными трудовыми судами в коллегиальном составе, предполагающим равное число государственных профессиональных судей, судей - представителей работников и судей - представителей работодателей. В районном трудовом суде дела могут рассматриваться тремя судьями.

К подведомственности трудовых судов было бы целесообразно отнести не только индивидуальные, но и коллективные трудовые споры. В отношении индивидуальных трудовых споров следует передать полномочия судов общей юрисдикции трудовым судам, сохранив комиссии по трудовым спорам. Работник получит право выбирать, в какой орган ему обратиться для разрешения индивидуального трудового спора - в КТС или трудовой суд, за исключением категорий индивидуальных трудовых споров, которые могут рассматриваться только в судебном порядке. Работник, работодатель и профессиональный союз, защищающий интересы работника, смогут обжаловать в трудовой суд решения КТС.

Если к компетенции трудовых судов будут отнесены коллективные трудовые споры, то сохранение такой примирительной процедуры как трудовой арбитраж будет нецелесообразным. Что же касается двух других примирительных процедур, то их желательно сохранить. Даже в Германии, где успешно функционируют трудовые суды, коллективные трудовые споры рассматриваются и разрешаются не только в судебном порядке, но и в досудебном - примирительными комиссиями, третейскими судами и представителями сторон с участием посредников.

Трудовой суд в этих условиях будет рассматривать коллективные трудовые споры в следующих случаях:

- 1) рассмотрение спора его сторонами с участием посредника завершается составлением протокола разногласий;
- 2) стороны не достигли согласия о кандидатуре посредника в предусмотренный законом срок;
- 3) после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника;
- 4) по требованию одной из сторон коллективного трудового спора, если другая сторона уклоняется от участия в создании или работе примирительной комиссии либо другая сторона уклоняется от переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника;
- 5) по заявлению одной из сторон трудового спора (её представителей) об обжаловании решения примирительной комиссии или соглашения, достигнутого сторонами с участием посредника.

Безусловно, столь масштабная реформа как учреждение трудовых судов потребует внесения существенных изменений в различные нормативно-правовые акты, а также принятия новых законов. Прежде всего, необходимо будет внести изменения в главу 7 Конституции РФ. Так, часть 2 статьи 118 Конституции РФ потребует изложить в следующей редакции: «Судебная власть осуществляется посредством конституционного, гражданского, трудового, административного и уголовного судопроизводства».

После внесения соответствующей поправки в Конституцию РФ необходимо будет внести изменения в Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации», Федеральный конституционный закон от 05.02.2014 № 3-ФКЗ «О Верховном Суде Российской Федерации», Федеральный конституционный закон от 07.02.2011 № 1-ФКЗ «О судах общей юрисдикции в Российской Федерации»,

Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации», Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Трудовой кодекс РФ, Гражданский процессуальный кодекс РФ и иные законы. Также потребуется разработать и принять Федеральный конституционный закон «О трудовых судах Российской Федерации», Трудовой процессуальный кодекс РФ и иные нормативно-правовые акты.

Рассматривая особенности развития региональной системы социального партнерства, важно отметить, что характерными его чертами в российских регионах, являются следующие.

1. Медленно происходит становление представительных организаций работодателей на федеральном, отраслевом, региональном уровнях. В договорном процессе не принимают непосредственного участия многие наиболее крупные акционерные общества и компании.

2. Ослабло влияние профсоюзов во многих трудовых коллективах в период проведения реформ, в ряде предприятий и организаций имеются случаи исчезновения профсоюзных организаций под давлением новых собственников. В отраслевых профсоюзах назрела необходимость оптимизации их организационных структур, совершенствования принципов и методов работы.

3. Существенны противоречия в трудовом законодательстве, механизм соблюдения и выполнения действующих законов, в т. ч. и трудовых, является несовершенным.

4. Зачастую публично высказываются противоположные взгляды на цели и задачи социального партнерства.

5. Имеются примеры использования инструментов партнерства в узко групповых или корпоративных целях.

В условиях перехода к рыночной экономике чрезвычайно важной является проблема трансформации роли государства от государственного патернализма к положению гаранта законности и стабильности правил

взаимодействия сторон социального диалога.

Для этого, в соответствии с результатами исследования, целесообразно:

- 1) более четко определить роль государства в социальном партнерстве, перспективы ее изменения;
- 2) развивать производственные отношения в соответствии с новыми условиями (разработка и принятие Трудового кодекса, введение изменений в трудовое законодательство, налоговая реформа и т. п.);
- 3) формировать систему социальных минимумов в сфере трудовых отношений, контролировать их применение (рабочее время, отпуск, охрана труда, медицинское обеспечение, пенсионное обеспечение);
- 4) проводить региональную политику снижения уровня безработицы;
- 5) вовлекать как можно большее количество предприятий и работников в переговорный процесс и под действие договорных отношений.

Характеризуя систему социального партнерства, сложившуюся на сегодняшний день в Пензенской области, важно отметить, что она обладает выраженной направленностью, имея в качестве основы хорошо разработанную систему нормативно-правовых актов. Система социального партнерства в Пензенской области направлена на выполнение на всех уровнях основных требований к организации данного социального института. Они включают следующие атрибуты: полномочность представителей сторон, их равенство на переговорах; приоритетность примирительных методов и процедур; соблюдение условий вышестоящих соглашений при их заключении на последующих уровнях; добровольность принятия обязательств; регулярность проведения консультаций в ходе сотрудничества; ответственность за принятые обязательства.

Для ее дальнейшего развития необходимо учесть, что современная система социального партнерства должна стать формой консолидации органов государственной и муниципальной власти с работодателями и населением, необходимым механизмом восстановления управляемости на всех уровнях, способным обеспечить совместные действия, работоспособность людей и

приемлемый социально-психологический климат.

В связи с этим, возможные направления развития социального диалога в Пензенской области можно свести к следующим задачам:

1. Содействие формированию гибкого рынка труда

Обеспечить повышение темпов экономического развития области невозможно без развития гибкого рынка труда и создания условий для возникновения эффективных рабочих мест.

Для этого следует обеспечить решение целого комплекса задач в различных областях экономики, и в том числе, развитие эффективных трудовых отношений.

По нашему мнению, одной из мер, способных в значительной мере компенсировать неопределенность в области рынка труда, является мониторинг.

Мониторинговые показатели представляют формы отражения суммарной результирующей множества взаимодействий и находятся в определенном соотношении с количественными признаками и их мерой, что дает теоретико-методологическую основу для использования таких показателей в качестве источника прогнозной информации, а также позволяет их рассматривать как объект прогнозного поиска и как элемент структурирования прогнозных моделей.

Качественно-количественная интегративная сущность мониторинговых показателей дает возможность их стандартизации, универсализации методик обработки.

Формирование гибкого рынка труда необходимо осуществить по следующим направлениям:

- обеспечить дальнейшее совершенствование трудового законодательства;
- развивать территориальную мобильность рабочей силы.

В настоящее время существуют законодательные ограничения, связанные с гибкостью найма, увольнения работников, использованием рабочего времени,

совершенствованием системы охраны труда, развитием социального партнерства, которые препятствуют естественному и оперативному изменению структуры занятости на отдельных предприятиях и между отраслями [57, 11].

2. Формирование согласованной позиции работодателей отрасли по основным вопросам социально-трудовых отношений. Определение единых подходов при взаимодействии с социальными партнерами.

В настоящее время в полном объеме не сформирована система обмена информацией между работодателями области, а также между работодателями и их представителями. В связи с этим необходимо создать процедуры эффективного информационного обмена и на этой основе разработать порядок формирования и согласования консолидированной позиции работодателей по ключевым вопросам социально-экономического характера в рамках объединения работодателей.

Общество в целом и работники предприятий области, в частности, должны понимать и адекватно оценивать усилия и затраты работодателей в социально-трудовой сфере, понимать, какими ценностями они руководствуются в своей деятельности.

Решение этой задачи возможно только при взаимодействии предприятий на всех уровнях на основе единства принципов и подходов при представлении и защите своих интересов.

В результате реализации данной задачи предполагается создать систему постоянного и эффективного взаимодействия работодателей области, обеспечивающую возможность защиты их интересов при выстраивании отношений с работниками, их представителями, органами государственной власти, международными организациями.

3. Расширение сферы совместных интересов работодателей и их социальных партнеров.

В рамках данной задачи предполагается выявлять разнообразные интересы работников, а также проанализировать специфику отношений, сложившихся между работодателями и работниками области. Это позволит

уточнить интересы работников, а затем расширить круг общих интересов социальных партнеров.

Ряд общих интересов работников и работодателей уже известен, например, стабильное функционирование организаций области, повышение профессионального уровня работников, обеспечение карьерного роста персонала и т.д. Однако дополнительный поиск зон совпадения интересов социальных партнеров будет способствовать выявлению новых направлений взаимодействия, возможностей для инициатив работодателей.

4. Увеличение заинтересованности работников в развитии социального партнерства и повышении эффективности труда.

Укрепление и развитие отношений с инициативными работниками, стремящимися внести свой вклад в развитие организаций, расширение их круга - особое направление развития социального партнерства.

При решении данной задачи предусматривается формирование таких отношений с работниками, при которых они будут проявлять большую заинтересованность в повышении эффективности и производительности труда, улучшении качества работы. Это потребует изменения системы стимулирования и мотивации труда, поощрения инициативы работников, стремления работников к достижению высокого уровня профессионализма.

Для расширения круга лиц, серьезно заинтересованных в улучшении деятельности предприятий Пензенской области, целесообразно использовать современные достижения в области управления персоналом, а также переосмыслить положительный опыт взаимодействия работодателей и работников, накопленный в советский период.

Результатом реализации данной задачи должно стать формирование системы, предусматривающей вознаграждение работников не только за их труд, но и за инициативу, соразмерно вкладу в развитие организации. Кроме того, реализация этого направления создает новые предпосылки достижения баланса интересов субъектов социального партнерства в ходе коллективных переговоров.

5. Вовлечение субъектов, представляющих интересы работников, в сферу социального партнерства.

В трудовых отношениях для работодателя приоритетной стороной взаимодействия остаются работники, поэтому необходимо конструктивно сотрудничать со всеми организациями и неформальными объединениями, представляющими их интересы (профсоюзами, обществами изобретателей-рационализаторов, научно-техническими секциями, различными товариществами, кружками по интересам, спортивными секциями и т.п.).

Взаимодействие с представителями работников (в том числе, с неформальными представителями) будет способствовать становлению многополюсной системы отношений между работодателем и представителями работников не только внутри организации, но и за ее пределами.

Решение этой задачи предоставит работодателям дополнительные возможности активного влияния на интересы работников и их представителей. При этом за счет расширения круга представителей работников, вовлеченных в сферу социального партнерства, организации области приобретут дополнительные возможности по разработке и реализации новых проектов.

6. Формирование цивилизованных отношений с органами государственной власти с целью обеспечения их адекватной реакции на потребности работодателей области, совершенствования правового регулирования социально-трудовых отношений.

Важной задачей является создание системы эффективного взаимодействия с органами власти по решению проблем совершенствования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Отношения на рынке труда регулируются его участниками самостоятельно в законодательно установленных рамках. Правовое регулирование социально-трудовых отношений должно обеспечивать необходимые условия для развития социального партнерства как сферы рыночных отношений. Законодательство, регулирующее трудовые отношения, должно становиться более лояльным к добросовестным работодателям, а

наказание за использование нелегальных схем должно стать более жестким и неотвратимым.

В конечном итоге необходимо выстраивать такие отношения с органами власти, при которых они адекватно оценивают затраты работодателей области по обеспечению цивилизованных социально-трудовых отношений, а также такое правовое регулирование, при котором законодатель будет фиксировать в нормативно-правовых актах сложившуюся практику отношений.

7. Выработка корпоративных стандартов социально-трудовых отношений в организациях области, внедрение системы публичной социальной отчетности.

Внутренние стандарты трудовых отношений отрасли призваны стать системой ценностей в сфере трудовых отношений и способствовать развитию общих интересов работодателей и работников.

Необходима выработка минимального стандарта социально-трудовых гарантий. Для регулирования социально-трудовых отношений следует разработать базовый стандарт и на его основе – несколько более высоких стандартов. Это повысит потенциал социального партнерства в области. В рамках социальных стандартов будут строиться коллективные переговоры по заключению соглашений, коллективных договоров, что значительно упростит их проведение. Наличие стандартов обеспечит проведение работодателями единой политики взаимодействия с работниками и их представителями по ключевым вопросам социально-трудовых отношений, позволит разработать комплекс типовых документов в этой сфере.

Стандарты должны стать одним из основных элементов корпоративной культуры организаций отрасли. Кроме того, наличие внутренних стандартов позволит эффективно анализировать и оценивать состояние социального партнерства в Пензенской области.

Публичность и прозрачность отчетности организаций области позволит им продемонстрировать достижения в области социально-трудовых отношений.

Это повысит инвестиционную привлекательность организаций, будет способствовать адекватной оценке обществом усилий работодателей.

Отдельным направлением при решении данной задачи является постоянное взаимодействие со средствами массовой информации для обеспечения информирования общества о состоянии трудовых отношений в области, социальной ответственности работодателей и других достижениях.

8. Выработка критериев эффективности системы социально-трудовых отношений в организациях отрасли для анализа и оценки состояния социального партнерства в отрасли.

При решении данной задачи необходимо сформировать критерии, обеспечивающие сравнительный анализ и оценку эффективности взаимодействия работодателей с иными участниками социального партнерства.

Отдельным направлением при решении задачи является создание информационной системы, обеспечивающей достоверные сведения об эффективности трудовых отношений и состоянии социального партнерства.

Создание системы анализа и оценки состояния социального партнерства, критериев оценки его эффективности требует изучения передового опыта других областей, международного опыта, а также активного сотрудничества с научными организациями.

В результате реализации данной задачи будет создана система анализа, позволяющая своевременно выявлять и устранять условия и причины, препятствующие функционированию и развитию социального партнерства.

9. Прогнозирование и оценка потенциала возникновения конфликтных ситуаций в трудовых отношениях при изменениях рынка. Разработка типовых регламентов действий, позволяющих не допускать коллективных трудовых споров, минимизировать негативные последствия при возникновении конфликтных ситуаций.

При решении данной задачи необходимо создать систему анализа информации, генерируемой рынком труда и его субъектами.

Социально-трудовые отношения являются сферой возможных конфликтных ситуаций, что вынуждает работодателя задействовать значительные ресурсы на привлечение, удержание и мотивацию персонала. В связи с этим предприятия должны иметь возможность прогнозировать, своевременно выявлять и реагировать на возникновение условий, способных создать напряженность в сфере труда.

Для подготовки работодателя к разумным действиям в критических ситуациях необходима разработка алгоритмов действий с конкретными процедурами, позволяющими свести к минимуму негативные последствия конфликтов. Особо важен унифицированный характер действий работодателей области, что облегчит урегулирование конфликтных ситуаций и позволит обобщить и усовершенствовать практику их разрешения.

Настоящая стратегия закладывает фундамент для создания и реализации программ по развитию социального партнерства работодателями области и их представителями.

Совершенствование отношений с работниками - важный ориентир в развитии организаций области. В связи с этим задачи, направленные на развитие социального партнерства, должны найти свое отражение в стратегических документах каждой из организаций.

Таким образом, при комплексном внедрении указанных рекомендаций, в области будет достигнута такая система социальных отношений между партнерами (органами государственной власти, работодателями и работниками), которая обеспечит разрешение (смягчение) противоречий, и оптимально возможную сбалансированность их действий на основе равноправного взаимного учета их интересов в переговорно-договорном процессе.

## **Заключение**

Проведенное исследование регулирования функционирования социального партнерства на уровне федерального и регионального законодательства позволяет сделать следующие выводы.

1. Социальное партнерство - многогранное явление. Социальное партнерство одновременно является элементом метода трудового права; политико-правовой идеологией; принципом трудового права; способом согласования и обеспечения интересов работников, представителей работников, работодателей и представителей работодателей в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; институтом трудового права. Точная трактовка понятия социальное партнерство закреплена в ТК РФ: «Социальное партнерство в сфере труда — 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».

2. Социальное партнерство представляет собой неотъемлемый атрибут социального государства. В связи с этим одной из основных функций социального партнерства является ограничение свободы предпринимательской деятельности и свободы индивидуально-договорных отношений в целях урегулирования противоречий, возникающих между работниками и работодателями и достижения баланса интересов субъектов социального партнерства. В Российской Федерации с начала ее образования процесс становления социально-трудовых отношений проходил весьма болезненно. Население РФ столкнулось в большинстве своем с новым видом трудовых отношений, с контрактной системой. Зачастую прописанные нормы, содержащиеся в контракте, не соответствовали ожиданиям граждан. Незнание

основ законодательства, незнание своих законных прав, незнание к кому обращаться за помощью в той или иной ситуации все это привело к тому, что до сих пор социально-трудовые отношения в Российской Федерации характеризуются неразвитостью конкурентных отношений и весьма невыгодным положением для работников. Надо отметить, что Российская Федерация достаточно молодое государство и часто происходит замена, дополнение, отмена, введение новых нормативно-правовых документов это свидетельствует о том, что Россия находится в развитии. Однако, в настоящее время, несмотря на сдерживающее влияние, оказываемое финансовым кризисом, можно с уверенностью заявлять, что государство обращает особое внимание на реализацию социальных программ, повышение социальной защищенности граждан.

3. Реализация основных принципов социального государства (принцип свободы, принцип справедливости, принцип солидарности, принцип социальной защиты) способствует «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года». В этой концепции государство заложило для себя направления и желаемые ориентиры развития, которые снизят социальную напряженность: «Эффективность механизмов защиты прав и свобод граждан, без которых невозможно создать конкурентоспособные государственные институты; функционирование механизмов вертикальной и горизонтальной социальной мобильности; применение процедур и правил, гарантирующих выявление и учет интересов каждой социальной группы при принятии решений на всех уровнях государственной и муниципальной власти, ответственность за результаты и последствия принятых и реализованных решений; равноправный диалог общественных организаций, бизнеса и государства по ключевым вопросам общественного развития, результаты которого становятся основой принимаемых нормативных решений; высокое доверие граждан к государственным и общественным институтам». В этой связи важно отметить, что одной из главных задач социального партнерства как института это

восстановления доверия граждан к социально-трудовым институтам.

4. Уже само принятие современного ТК РФ обозначило новый горизонт развития трудовых отношений. Главное качество характеризующие регулирование трудовых отношений с появлением нового законодательства — системность, которой долгое время так не хватало. В системе социально-трудовых отношений институт социального партнерства является наиболее важным. В России сформировался новый тип трудовых отношений, в основе которого заложены наряду с неким единством и противоречия, возникающие между сотрудником и представителем нанимателя.

5. Проведенное исследование свидетельствует о том, что региональная нормативно-правовая база, касающаяся социального партнерства, дает надежду на то, что социальное партнерство станет важным институтом развития социально-трудовых отношений в регионе. Региональный законодатель действительно принял важный документ для развития социально-трудовых отношений. Основой регионального законодательства Пензенской области, регулирующего функционирование социального партнерства выступает закон Пензенской области «О системе социального партнерства в Пензенской области» от 29 июня 2006 года № 1064-ЗПО [4].

Так в законе прописано четыре «органа системы партнерства в сфере социально-трудовых отношений»: «областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с настоящим Законом; территориальные (городские, районные) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с настоящим Законом, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами муниципальных образований; отраслевые комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения; комиссии на уровне организации для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения».

Через каждые три года между Правительством Пензенской области, Федерацией профсоюзов и объединениями работодателей Пензенской области принимается соглашение о социальном партнерстве. Это соглашение весьма интересный документ. С одной стороны, это просто соглашение, которое закрепляет волю профсоюзов и работодателей, но если внимательно изучить его, то можно сказать, что соглашение это, своего рода среднесрочная концепция социально-экономического развития Пензенской области. И региональная власть берет на себя ответственность за исполнение это соглашения.

6. Самым важным аспектом в ходе реализации социального партнёрства влияющим на успех является консолидация усилий со стороны всех участников трехсторонних соглашений, у которых должен сложиться единый подход к решению проблем. С учетом проведенного анализа, можно отметить, что в целом наметившиеся тенденции развития социального партнерства в регионе можно охарактеризовать как положительные. Региональной властью скорректирован вектор развития этого института исходя из особенностей региона. Институт социального партнерства в регионе имеет весьма большой потенциал, который в настоящее время полностью недооценен. Этот стратегический просчет, который допускают и представители государственных органов, и представители профсоюзов, в дальнейшем может привести в лучшем случае к потере веса в регулировании социально-трудовых отношений, а в худшем к полной дискредитации. Крайне важно, чтобы высшие должностные лица региона способствовали распространению (даже в некоторой степени пропагандировали) и развитию социального партнерства на всей территории региона.

7. Используя опыт российских регионов, для развития и продвижения системы социального партнерства в области, повышения его авторитета, необходимо реализовывать следующие мероприятия:

1. Организация работы областной трехсторонней комиссии в соответствии с планом работы;

2. Осуществление контроля за ходом заключения, регистрации и выполнения соглашений и коллективных договоров с целью предоставления дополнительных социальных гарантий населению Пензенской области;

3. Профилактическая работа в деле недопущения возникновения трудовых конфликтов на предприятиях области;

4. Разработка региональной политики по снижению напряженности и сокращению безработицы на рынке труда с учетом негативного воздействия на динамику занятости сложной экономической ситуации.

5. Разработка проектов нормативных актов, определяющих условия развития социального партнерства, оплаты и организации труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Пензенской области;

6. Принятие мер, по повышению уровня жизни населения Пензенской области, в том числе за счет доведения заработной платы на предприятиях и в организациях, области, до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения;

7. Организация работы открытой линии по невыплате заработной платы.

8. Проведение социальных мероприятий: ярмарки социальных проектов, конкурсов на звание наиболее «социального» предприятия города, Недель добра.

Сформированные направления могут стать прочной основой дальнейшего развития и совершенствования развития отношений социального партнерства в регионе.

## Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации. [Электронный ресурс] Дата обновления: 21.07.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2015.
2. О содействии коллективным переговорам: Конвенция Международной организации труда № 154 // [Электронный ресурс] Режим доступа:
3. О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и в национальном масштабе: Рекомендация Международной организации труда от 01.07.60 № 113. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.law.edu.ru/norm/norm.asp?normID=1159645> (дата обращения 25.11.2015)
4. О связях между администрацией и трудящимися на предприятии: Рекомендация Международной организации труда от 28.06.67 № 129. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/docs/08/rekomendaciya.mot.28.06.67n129.htm> (дата обращения 26.11.2015)
5. О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях: Рекомендация Международной организации труда от 02.06.71 № 143. [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r143\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r143_ru.htm) (дата обращения 26.11.2015)
6. О процедуре трехсторонних консультаций для содействия применению международных трудовых норм и национальным мероприятиям, касающимся деятельности Международной организации труда: Рекомендация Международной организации труда от 02.06.76 № 152. [Электронный ресурс]

Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_r152\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r152_ru.htm) (дата обращения 26.11.2015)

7. О содействии коллективным переговорам: Рекомендация Международной организации труда от 19.06.81 № 163. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/docs/rmot19.06.81n163.htm> (дата обращения 25.11.2015)

8. Гражданский кодекс РФ (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 28 ноября 2015 г. № 358-ФЗ) // Собрание законодательства РФ. – 1994. – №32.

9. Гражданский кодекс РФ (часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – №5.

10. Трудовой Кодекс РФ от 26 декабря 2001г. [Электронный ресурс] Дата обновления: 05.10.2015. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2015.

11. Гражданский кодекс РФ (часть третья) от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2001. – №49. – Ст. 4552.

12. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон РФ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ. [Электронный ресурс] Дата обновления: 22.12.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2015.

13. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ. [Электронный ресурс] Дата обновления: 15.07.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2015.

14. Об объединениях работодателей: Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ. [Электронный ресурс] Дата обновления: 22.12.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2015.

15. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон от

29.12.2006 № 255-ФЗ. [Электронный ресурс] Дата обновления: 30.09.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2015.

16. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 // [Электронный ресурс] Дата обновления: 22.12.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2015.

17. О коллективных договорах и соглашениях: закон РФ от 11.03.1992 № 2490-1. Утратил силу. [Электронный ресурс] Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2015

18. О системе социального партнерства в Пензенской области: Закон Пензенской области от 29 июня 2006 года № 1064-ЗПО// [Электронный ресурс] Дата обновления: 22.12.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2015

19. Об утверждении Положения о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости - Государственной инспекции труда в Пензенской области: приказ Федеральной службы по труду и занятости Пензенской области от 29 декабря 2009г. № 446[Электронный ресурс] Дата обновления: 21.11.2013. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2015.

20. Антипьев А. Г., Антипьев К. А. Социальное партнерство в современной России: состояние и проблемы //Вестник Пермского университета. – 2013. - № 7. - С. 24 – 27.

21. Бережнов А.А. Комиссии по трудовым спорам: практика правоприменения // Законы России: опыт, анализ, практика. - 2012. – С. 52-56.

22. Бизюков П.В. Как защищают трудовые права в России: коллективные трудовые протесты и их роль в регулировании трудовых отношений. - М.: Центр социально- трудовых прав, 2011. – 412с.

23. Богачева О.В. Социальное партнерство как одна из форм взаимодействия бизнеса и государства. //Российское предпринимательство. — 2014. — № 8. — С. 142-146.

24. Борисова Н.А. О работе трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений. // Человек и труд. – 2013. – №6. – С. 52-55.

25. Витко Ф. П. Правовые основы охраны труда. // Человек и труд. – 2013. – №3. – С. 14-15.

26. Гайнуллина Ф. И. Становление системы социального партнерства в Республике Татарстан: Автореф. дис. ... докт. юрид. наук. - М., 2015. - 40 с.

27. Генеральное соглашение, устанавливающее общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне в 2014 - 2016 годах // Российская газета. - 2013. - № 295. – С.6

28. Герасимова Е.С. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования // Трудовое право в России и за рубежом. - 2015. - № 1. - С. 29 - 36.

29. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.05 - Екатеринбург, 2013. – 348с.

30. Гумерова Э.Ф. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. - Казань, 2014. – 42с.

31. Гусов К.Н. Трудовое право России: учебник. - М.: Феникс, 2014. – 558с.

32. Давыдова С.В. Социальное партнерство как особый тип общественных отношений // Российское предпринимательство. - 2015. - № 6. - С. 52-57.

33. Доклад Государственной инспекции труда в Пензенской области об осуществлении и эффективности федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права [Электронный ресурс] Официальный интернет-портал Государственной инспекции труда в Пензенской области // Режим доступа: <http://git58.rostrud.ru/osnov/> (дата обращения 12.12.2015).

34. Егоров С.А. Международно-правовое регулирование социального диалога в сфере труда. - М.: Элит, 2015. – 348с.

35. Иванова В.Н., Безденежных Т.И. Управление занятостью населения на местном уровне. - М.: Финансы и статистика, 2012. - 192 с.
36. Киселев В.Н. Социальное партнерство в России. - М., 2012. – 318с.
37. Киселев В.Н. Что нужно знать о социальном партнерстве. – М.: Норма, 2014. – 236с.
38. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. – М.: Норма, 2015. – 544с.
39. Ковцев К.В. Социальное партнерство как фактор развития современного общества // Российское предпринимательство. — 2014. — № 19 (217). — С. 119-124.
40. Колосова О.Г. Механизм реализации социального партнерства в нефтегазовом комплексе // Российское предпринимательство. – 2015. – № 1. – С. 68-73.
41. Лушникова М.В. Социальное партнерство в сфере труда. - Ярославль: ЯрГУ, 2011. – 418с.
42. Магницкая Е.В. Трудовое право. – М.: Норма, 2013. – 612с.
43. Молодцов М.В. Социальное партнерство в России: состояние и перспективы развития //Трудовое право в России и за рубежом. - 2013. - № 7. - С. 49 - 53.
44. О работе областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://trud.pnzreg.ru/files/trud\\_pnzreg\\_ru/trud/o\\_rabote\\_\\_trehstor\\_komissii\\_ot\\_03\\_04\\_15.pdf](http://trud.pnzreg.ru/files/trud_pnzreg_ru/trud/o_rabote__trehstor_komissii_ot_03_04_15.pdf) (дата обращения 15.11.2015)
45. Об утверждении Перечня отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства и прошедших уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости на 1 марта 2014 года: Постановление Федеральной службы по труду и занятости. [Электронный ресурс] Дата обновления: 22.12.2014. Доступ из Справочной правовой системы «Гарант» - 2015
46. Оперативные данные о несчастных случаях в Пензенской области

за 9 месяцев 2015 года. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://git58.rostrud.ru/osnov/> (дата обращения 15.12.2015)

47. Павловская О.Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. - М., 2009. – 46с.

48. Панкратов А. Н. Социально-трудовое партнерство. – М.: Норма, 2013. – 228с.

49. Перекрестов Д.Г. Механизм взаимодействия органов власти, бизнеса и общества на основе взаимной социальной ответственности //Российское предпринимательство. – 2015. – № 1. – С. 9-16.

50. Сафонов В.А. Правовое положение и функции «иных представителей работников» в отношении социального партнера //Трудовое право в России и за рубежом. - 2014. - № 7. - С. 49 - 53.

51. Соглашение о социальном партнерстве между Правительством Пензенской области, Федерацией профсоюзов и объединениями работодателей Пензенской области на 2015 – 2017 годы. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://fpro.ru> (дата обращения 19.03.2015).

52. Смоленский М.Б., Мажинская Н.Г. О перспективах развития социального партнерства на рынке труда российского региона. //Человек и труд. – 2014. – №8. – С. 26-28.

53. Социальная политика. /Под общ. ред. Волгина Н.А., М.: Изд-во РАГС, 2013. - 548 с.

54. Социальное партнерство в Пензенской области. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://fppo.ru/social-partnership> (дата обращения 10.12.2015)

55. Тиховодова А. В. Социальное партнерство: сущность, функции, особенности развития в России // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2015. - №8. – С. 23 – 29.

56. Толкунова В.Н. Трудовое право России. - М.: Норма, 2013. – 564с.

57. Фролов О.П. Оплата труда: позиции сторон социального

партнерства. //Социс. – 2014. - №8. – С.8 – 11.

58. Чернышева И.В. Правовые вопросы социального партнерства в субъекте Российской Федерации. //Бизнес. Образование. Право: Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2013. - №7. – С. 69-76.

59. Чуча С.Ю. Становление и перспективы социального партнерства в Российской Федерации. - М.: «Вердикт - 1М», 2013. – 328с.

60. Этапы профсоюзного движения в Пензенской области. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://fppo.ru/measures/meropriyatiya> (дата обращения 18.12.2015)

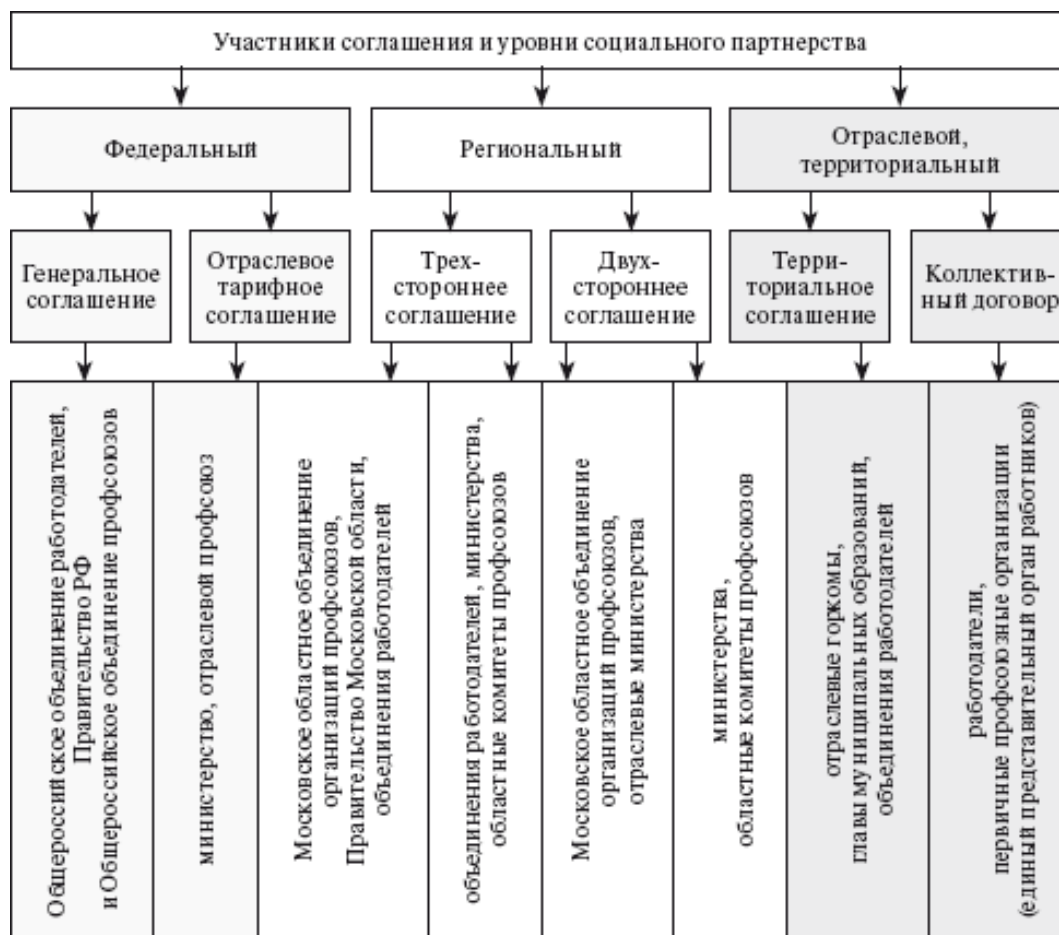
61. Яковчук В.Н. Социальное партнерство в современной России: состояние и проблемы // Вестник Пермского университета. – 2013. – № 7. – С. 24-29.

62. Юрьева Т.В. Профсоюзы в структуре гражданского общества. //Человек и труд. – 2014. – №10. – С. 44-47.

# Приложения

## Приложение А

### Структура системы социального партнерства



## Приложение Б

### Уровни социального партнерства



## Приложение В

### История профсоюзного движения в Пензенской области

| Год           | Описание периода                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1904 г.       | создание первого нелегального профсоюза на писчебумажной фабрике Сергеева. Сменные рабочие подали заявление фабричному инспектору о прибавке заработной платы и установление – впервые! – 9 часового рабочего дня.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 1905 г.       | в г. Пензе и уездах бастуют рабочие почти всех предприятий, как частных так и казенных заводов и железных дорог, требуя улучшения оплаты труда и правового положения.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 1917-1918 гг. | Пензенский совет профессиональных союзов объединяет 16 профессиональных союзов с общим количеством около 8 тысяч человек. Эти годы были годами быстро растущей инфляции, угнаться за ними не могла никакая тарифная ставка, поэтому вопрос о нормировки труда требовал исключительного внимания со стороны профсоюзов. Отсюда и возникла идея заключения коллективных договоров (декрет от 02 июня 1918 года), как средство правильного определения нормы выработки и нормы вознаграждения, а также условий труда.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 1933-1937 гг. | лозунг этих лет – «Кадры решают все». Создаются группы рабочего контроля, комиссия по охране труда. Профсоюзы вступают в борьбу за повышение производительности труда и выполнение - перевыполнение производственных норм и планов                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 1941-1945 гг. | страна начинает жить под девизом: все для фронта, все для победы! В стране развернулось движение двухсотников, выполнявших две и более нормы. Пензенские профсоюзы, пензенские рабочие подхватили этот призыв. «В труде, как в бою!» - был лозунг каждой бригады. Был организован профсоюзный фонд помощи семьям фронтовиков. 22 сентября 1948 год состоялось заседание организационного бюро ВЦСПС по организации Пензенского областного совета профсоюзов.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 1950 е гг.    | 27 октября 1948 года в г. Пензе состоялась конференция, на которой были представлены все профессиональные союзы области. Их представили 136 делегатов от общего числа членов профсоюзов — 192751 человека. Опираясь на решения XIX Пленума ВЦСПС, конференция образовала областной совет профессиональных союзов — облсовпроф. По сути это была обновлённая, хорошо зарекомендовавшая себя организационная структура, образовавшаяся еще в 1917 году под названием Совет Союзов, или губсовпроф. Новое — это хорошо забытое (или порядком подзабытое) старое. На организационном пленуме председателем Областного Совета профсоюзов был избран Мирошниченко Александр Варфоломеевич (украинец, 1904 года рождения, член ВКП(б) с 1928 года, образование незаконченное высшее, награждён орденом Красной Звезды, медалью «За победу над Германией»). 1950-ые годы при активном участии профсоюзов в стране был осуществлен ряд мероприятий по снижению налогов, сокращению рабочего дня при одновременном повышении заработной платы, широкие масштабы приобрело жилищное строительство, расширение сети детских садов и яслей, а также культурно-бытовых и спортивных учреждений. С 1950-1958 годы председателем облсовпрофа работал Никульцев Николай Степанович, затем с 1962 по 1973 годы работавший председателем профкома ЗИФа. К концу 1959 года в области работают 116 клубов и домов культуры, 178 библиотек с книжным фондом свыше 800 тысяч томов. 160 киноустановок. |

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1960-1970 гг. | <p>это годы, когда хозяйственно-экономическая жизнь в стране стала обретать четкий, устойчивый позитивный характер. Профсоюзные органы интенсивно взялись за культуру, отдых, оздоровление трудящихся.</p> <p>В 1961 году по решению ВЦСПС положено начало деятельности Учебно-методического центра профсоюзов, при Пензенском областном Совете профсоюзов были организованы профсоюзные курсы. На протяжении своего существования Пензенские профсоюзы уделяют должное внимание профессиональной подготовке профсоюзных кадров и актива. Систематическое повышение знаний, особенно в сфере правовой и экономической культуры, является одной из важнейших стратегических целей и задач профсоюзов. С 1962 по 1990 годы председателем Пензенского совета профсоюзов работал Алексеев Александр Изосимович (1925 г.р., награжден тремя орденами Знак Почета и 15 медалями, Почетный гражданин Пензенской области). Александр Изосимович сыграл большую роль в истории создания весьма крупного санаторно-курортного комплекса в Пензенской области. Именно при нем были построены новые здания в домах отдыха имени Володарского, имени Кирова.</p> <p>В 1963 году Облсовпроф создает Областной совет по туризму и экскурсиям. Позже при совете было открыто Бюро путешествий и экскурсий. В 1970 году ввели в строй Дворец водного спорта, который приобрёл особую значимость для Пензенского физкультурного движения. Под крышей действует целый спортивно-оздоровительный комплекс. Основу ДВС составляют спортивные школы СДЮШОР по плаванию и по прыжкам в воду. Он стал базой для занятия 2-х школ Олимпийского резерва по прыжкам в воду и плаванию. Кроме того, в нём стали заниматься клуб юных моряков, все школы г. Пензы и группы здоровья. Основатель школы по прыжкам в воду – Борис Павлович Клиненко.</p> |
| 1990-е гг.    | <p>С 1990 по 1994 год Облсовпрофом руководил Котов Владимир Семенович (награжден орденом «Знак почета», «За доблестный труд», «Ветеран труда»). В 1990 году в два этапа прошел Учредительный съезд российских профсоюзов. Его решением образована Федерация Независимых Профсоюзов Российской Федерации (ФНПР). Пензенский профсоюз (областной Совет) встроится в структуру Федерации позднее, в 1999 году, до этого, впрочем, все равно не прерывая связи с центром.</p> <p>В 1994 году председателем Совета Федерации профсоюзов Пензенской области был избран Глухов Александр Фёдорович (награжден двумя орденами «Знак Почета»). В 1999 году Пензенский Областной Совет профсоюзов был переименован в Федерацию профсоюзов Пензенской области.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 2000 –е гг.   | <p>В 2001 году на базе областного совета образовано общество с ограниченной ответственностью «Пензатурист». Учредителями общества являются ФНПР и Федерация профсоюзов Пензенской области. Основным видом деятельности ООО «Пензатурист» является организация и проведение оздоровительных и познавательных туров, экскурсий. В объединение «Пензатурист» входит гостиница «Ласточка», турбаза «Чистые пруды», Бюро путешествий и экскурсий. В 2005 году профсоюзы России отметили 100-летие со дня образования. 16 февраля 2006 года состоялась XXIV Пензенская Областная межсоюзная отчетно-выборная конференция. Председателем Федерации профсоюзов Пензенской области был избран Карпушкин Валентин Алексеевич. 24 октября 2008 года прошло торжественное заседание Совета Федерации профсоюзов, посвящённое 60-летию со дня образования Федерации профсоюзов Пензенской области. 25 декабря 2008 года состоялась XXV выборная конференция Федерации профсоюзов Пензенской области. Председателем Федерации профсоюзов единогласно был избран Авдонин Виктор Петрович, работавший до этого председателем Пензенской территориальной (областной) организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## ПОСЛЕДНИЙ ЛИСТ МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ

Магистерская диссертация выполнена мной самостоятельно.  
Использованные в работе материалы и концепции из опубликованной научной литературы и других источников имеют ссылки на них.

Список использованных источников - 62 наименования.

Приложений - 3 штуки.

Отпечатано в одном экземпляре.

Экземпляр сдан на кафедру вместе с электронной версией.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015 г.

\_\_\_\_\_ Сайганова Е.О.