

УДК 00 – 331.1

Наговицына А.А.

студент

Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов

Россия, Санкт-Петербург

ПРИМЕНЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА ПРИ РЕШЕНИИ КОНФЛИКТОВ В СФЕРЕ ТРУДА

Аннотация: В статье представлены положения социального партнёрства, закреплённые в Трудовом кодексе, Конституции РФ и федеральных законах. С учетом этих положений и принципов института социального партнёрства проведен анализ трудового конфликта с целью его конструктивного разрешения.

Ключевые слова: трудовые конфликты, социальное партнёрство, трудовая сфера, урегулирование конфликтов.

Nagovitsyna A.A.

student

St. Petersburg Humanitarian University of Trade Unions

Russia, Saint-Petersburg

APPLICATION OF THE PROVISIONS OF SOCIAL PARTNERSHIP IN RESOLVING CONFLICTS IN THE LABOR FIELD

Annotation: The article presents the provisions of social partnership enshrined in the Labor Code, the Constitution of the Russian Federation and federal laws. Based on these provisions and the principles of the institution of social partnership, an analysis of the labor conflict with a view to its constructive resolution is carried out.

Key words: labor conflicts, social partnership, labor sphere, conflict resolution.

Один из ключевых принципов рыночной экономики – свободная конкуренция и развитая система трудовых отношений. Так как подобная социальная и экономическая система порождает множество конфликтных ситуаций на всех уровнях её функционирования, в современных реалиях необходим способ качественного регулирования конфликтов без прямого задействования органов государства. Таким способом является механизм или институт социального партнёрства.

Социальное партнёрство необычайно важно в том числе в современной России. Важность этого института связана прежде всего с формированием в нашей стране рыночной экономики и децентрализованного демократического способа организации власти. Учитывая возрастающее количество конфликтов в сфере труда за последние годы в РФ,¹ необходимо развивать механизм самостоятельного регулирования конфликтов участниками трудовых отношений посредством заключения договора, то есть в рамках методов социального партнёрства.

В России социальное партнёрство имеет сильную теоретическую базу и законодательное обоснование. Положения социального партнёрства закреплены в Трудовом кодексе, Конституции РФ и федеральных законах, а широкая классификация уровней, форм и механизмов социального партнёрства позволяет разрешить конкретную конфликтную ситуацию. Социальное партнёрство – это определённая система взаимоотношений участников рынка труда (работников, работодателей, органов государственной власти, неправительственных организаций), способ регулирования конфликта их интересов по поводу трудовых и связанных с ними отношений.² Дифференциация уровней социального партнёрства

¹Департамент общественных связей ФНПР. Социально-трудовые конфликты в России. Итоги 2016 года [Электронный ресурс] // Горно-металлургический профсоюз России (дата публикации: 22.12.2016).- URL: <https://www.gmpr.ru/gallery/14866/>(дата обращения: 09.07.2020)

²Статья 23 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ

закреплена законодательно. Так, в статье 26 ТК РФ достаточно полна описана система уровней социального партнёрства в РФ.³ Согласно статье, социальное партнёрство осуществляется на:

- федеральном уровне, где устанавливаются и функционируют основные законодательные регуляторы трудовых отношений РФ;
- межрегиональном, где регулируются социально-трудовые отношения двух и более субъектов РФ;
- региональном, на уровне отдельного субъекта РФ;
- отраслевом, здесь устанавливаются основы регулирования социально-трудовых отношений в отдельных отраслях;
- территориальном, то есть на уровне отдельного муниципального образования;
- локальном, где устанавливаются права и обязательства работников и работодателей в социально-трудовой сфере;

В зависимости от уровня применения механизма социального партнёрства зависит его правовое обеспечение и органы, регулирующие его работу, а также осуществляющие третейскую функцию. Однако, учитывая иерархическую структуру, обусловленную федеративным устройством России, все прочие уровни подчинены федеральному уровню, нормы которого первостепенны и единственно верны в случае возникновения противоречий с низшими ступенями.⁴ Наиболее распространённые формы социального партнёрства закреплены в статье 27 ТК РФ, иными словами, в каких формах выражаются принципы социального партнёрства и какова специфика этих форм. Соблюдение принципов социального партнёрства обеспечивается законодательством, государственными органами и негосударственными организациями, задействованными в регулирование социально-трудовых отношений.

³ Ст. 27 ТК РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020)

⁴ Ст. 6 ТК РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020)

Однако, несмотря на поддержку государством механизма социального партнёрства, его принципы не всегда реализуются на практике.

Изучение теоретической и правовой базы социального партнёрства, является важной составляющей для понимания происходящих в обществе процессов. Однако, из-за идеализированной природы теории как таковой, реальность, пусть и подпадающая под эту теорию, имеет ряд специфических отличий и, если и поддаётся рациональному анализу, то только в рамках подобным теориям обобщений. Поэтому, для целостного понимания природы института социального партнёрства и специфики его функционирования в РФ, необходимо на примерах реальных социально-трудовых конфликтов проследить возможности реализации принципов социального партнёрства.

Начнём с анализа конфликтной ситуации в фирме «ЕвразХолдинг» и изучения связей принципов социального партнёрства с процессом её разрешения.⁵ Сперва рассмотрим содержание и предпосылки спора, а затем то, каким образом он был урегулирован в контексте теории социального партнёрства.

Конфликт происходил между первичной профсоюзной организацией (ППО) «Качканар – Ванадий», входящей в состав Горно-металлургического союза России и ООО «ЕвразХолдинг» («Евраз»). Рабочие комбината требовали от президента холдинга А. Фролова индексации заработной платы и инвестиций прибыли предприятия в развитие предприятия. Во время проведения коллективных переговоров комитет профсоюза предложил к обсуждению вопрос об увеличении заработной платы работников предприятия в соответствии с общим уровнем инфляции в регионе. Несмотря на поддержку требований

Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов. Научно-мониторинговый Центр «Трудовые конфликты». Профсоюз Качканарского горно-обогатительного комбината и работодатель заключили новый коллективный договор, после акций протеста рабочих [Электронный ресурс]//Социально-трудовые конфликты (дата публикации: 19.11.2015).- URL: http://industrialconflicts.ru/conflict/441/profsoyuz_kachkanarskogo_gorno-obogatitelynogo_kombina.html (дата обращения: 09.07.2020)

профсоюза свердловским обкомом КПРФ, предприятие отклонило требования.

До этой ситуации в «ЕвразХолдинге» уже была конфликтная ситуация, связанная с отстранением от работы 19 машинистов из-за несоответствий требованиям медосмотра. Не смотря на проведение митингов и забастовок работников холдинга, руководство отказывалось повышать зарплаты рабочим. Изначально ППО требовала от работодателя повышения заработной платы на 26%, однако пошла на уступки и согласилась на 13.5%. Несмотря на это, «Евраз» всё равно отказывался идти на условия работников и профсоюза. После неудачной попытки согласовать договор, предприятие объявило о желании прямого диалога с рабочими при отсутствии посредничества профсоюзной организации. Однако в ответ ППО объявило о митинге и обратилось в Федерацию Профсоюзов Свердловской области с просьбой оказать давления на комбинат. После состоявшейся встречи администрации комбината с представителями трудового коллектива, где обсуждались поправки в коллективном трудовом договоре, руководство комбината согласилось на незначительное 2% повышение заработных плат с сохранением специальных выплат и отпускных.

Однако несмотря на попытки администрации «Евраза» предотвратить дальнейшее развитие протестного движения среди рабочих, митинг за права рабочих состоялся при активной поддержке региональных профсоюзных центров и областных отделов КПРФ. На митинге рабочие также выступали против давления, которое администрация комбината оказывала на участников конференции трудового коллектива. Митингующие требовали отставки директора комбината, нарушавшего законные права работников.

После направления профсоюзной организацией информации в региональные органы и губернатору, ей удалось заключить коллективный

договор о индексации зарплат и сохранении выплат, пусть и незначительно. Однако такой успех едва ли можно назвать полным. Тем более на других предприятиях холдинга были отменены все конференции по улучшению условий труда рабочих предприятий.

Таким образом можно сказать, что пример с «ЕвразХолдинг» показывает, как диалог между представителями рабочих (в данном случае это была профсоюзная организация комбината) и работодателями может привести к положительному результату. Однако, конечно, это ещё и пример того, как организаторы предприятия не желают улучшать условия труда сотрудников и подчас просто отказываются от диалога с противоположной стороной. Разберём по порядку как данная ситуация соотносится с теорией социального партнёрства и почему несоблюдение ряда основополагающих принципов приводит к столь плачевному результату.

Начавшись как конфликт локального уровня одной организации, благодаря активной деятельности ППО комбината разросся до уровня региона, так как в качестве давления на администрацию предприятия была привлечена администрация области, губернатор и представители политических партий. Учитывая эффект, оказанный вмешательством региональных органов государственной власти и нежелание «Евраза» решать конфликт вместе с ППО, можно сделать вывод о эффективности выведения конфликта на более высокий уровень в федеральной иерархии. Ведь до привлечения областного и всероссийского профсоюзного центра, и администрации области руководство предприятия и вовсе отказывалось на сотрудничество с профсоюзом комбината и соответственно рабочими комбината.

Также следует сделать акцент на форме социального партнёрства, том, каким образом предпринимались попытки урегулировать трудовые отношения на комбинате. В данном случае был использован коллективный

трудовой договор, составление и рассмотрение которого проходило в процессе конференции делегатов от профсоюзной организации и администрации предприятия. То есть способ, при правильном следовании принципам которого возможно достичь взвешенных договорённостей, учитывающих интересы всех сторон социально-трудовых отношений. Однако в данном случае эти принципы были нарушены со стороны работодателя. Во-первых, не считая случая с комбинатом, где существует активный профсоюз, добившийся повышения заработных плат, «Евраза» отказывался идти на диалог с представителями рабочих предприятия и согласовывать с ними интересы. Что уже противоречит базовому принципу социального партнёрства. Во-вторых, предпринятые администрацией «Евраза» попытки давления на участников конференции противоречат принципам равноправности взглядов и интересов сторон. К тому же общее нежелание руководства идти на контакт с рабочими и их представителями и учесть их интересы говорит о неразвитости культуры социально-трудовых отношений на данном предприятии и зацикленности на экономической выгоде руководящих органов, их стремлении к сохранению устоявшегося положения дел.

В рамках развивающихся в РФ институтов гражданского общества и системы само регуляции социально-трудовых отношений, к которой и относится в первую очередь механизм социального партнёрства, очень важно понимать реальный уровень соблюдения главных принципов этих институтов. Попытки применения форм и методов социального партнёрства (зачастую в виде заключения коллективных трудовых договоров и проведении переговоров) не всегда заканчиваются успехом в силу различных негативных факторов. В случае с предприятием «ЕвразХолдинг» этим фактором служило абсолютное нежелание работодателей идти на диалог с представителями рабочих и отсутствие заинтересованности в поиске компромисса интересов с трудящимися

комбината. Также следует отметить разные методы влияния на работодателя, используя которые работники добивались уважения своих интересов со стороны работодателя. На комбинате «ЕвразХолдинг» это было задействование в переговорном процессе представителей региональных профсоюзных центров, администрации района и партийных деятелей.

На самом деле подобных примеров в современной трудовой практике в РФ огромное множество и в каждом из них так или иначе задействован механизм социального партнёрства. И следует заметить, что успешность разрешения подобных конфликтов зависит от степени антагонистичности в отношениях работников и работодателей. Если их интересы противопоставляются, то необычайно трудно наладить диалог и вывести конфликт в конструктивное русло. Однако если степень антагонизма не высока и отношения сторон строятся на осознании взаимной важности и уважении интересов друг друга, достаточно легко достичь позитивного урегулирования противоречий.

Использованные источники:

1. Иванов А.А. Название статьи [Электронный ресурс]// Форум молодых ученых.-2020.- №5(45) (дата публикации: 05.2020).- URL: ссылка на вашу статью (дата обращения: _____._____._____)
2. Неправильно в списке литературы ставить только URL ресурс, необходимо добавить название статьи или заголовок страницы – это требование ГОСТа
1. Департамент общественных связей ФНПР. Социально-трудовые конфликты в России. Итоги 2016 года [Электронный ресурс] // Горно-металлургический профсоюз России (дата публикации: 22.12.2016).- URL: <https://www.gmpr.ru/gallery/14866/>(дата обращения: 09.07.2020)
2. Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов. Научно-мониторинговый Центр «Трудовые конфликты». Профсоюз Качканарского

горно-обогатительного комбината и работодатель заключили новый коллективный договор, после акций протеста рабочих [Электронный ресурс]//Социально-трудовые конфликты (дата публикации: 19.11.2015).- URL: http://industrialconflicts.ru/conflict/441/profsoyuz_kachkanarskogo_gorno-obogatitelynogo_kombina.html (дата обращения: 09.07.2020)

3. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (5-е издание, исправленное, переработанное и дополненное) - КОНТРАКТ, ИНФРА-М.,- 2009. – 409 с.
4. Коршунова Т.Ю. О представителях работников и работодателей в социальном партнерстве // Трудовое право.-2006.- №11
5. Нестерова, Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право: М: Российская юстиция. - 2004. - №1. - 32 с.
6. Петров А. Трехстороннее взаимодействие и сотрудничество: ТК РФ и основные принципы социального партнерства, Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2007. - 134 с.
7. Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве // Трудовое право. -2008. - №12. - 16с.