Модуль 3. Модели социального партнерства. Международный опыт развития социального партнёрства

Семинар 8. Механизм реализации договорных отношений на региональном уровне

Региональная комиссия разрешения споров и конфликтов.

Часто людям приходится в процессе своей учебной или же трудовой деятельности сталкиваться со спорами или ситуациями, в которых очень тяжело найти и принять одну точку зрения. Зачастую это связано либо с нарушением законодательства, или же с личной неприязнью участников спора. Для разрешения таких ситуаций, как правило, в каждой организации или учреждении существует конфликтная комиссия.

Понятие и порядок работы конфликтной комиссии Для начала следует разобрать сам термин. Конфликтная комиссия – это рабочий орган, который может быть как постоянно действующим, так и создаваемым на какой-либо определенный период времени для решения спорных ситуаций между участниками, заинтересованными в разрешении спорных вопросов. Как правило, создаются такие комиссии заблаговременно, для того чтобы при возникновении неблагоприятной ситуации сразу же приступить к ее разрешению. Как и в случае со всеми действующими рабочими органами, конфликтная комиссия создается на основании приказа главенствующего лица в организации или на предприятии, а в своей деятельности руководствуется утвержденным положением, которое регламентирует весь порядок работы назначенных членов органа. При этом у каждого назначенного члена должна быть своя должностная инструкция, в которой прописывается, что может и что обязан делать данный человек.

Задачи комиссии Как и любой другой рабочий орган, комиссия по разрешению спорных ситуаций имеет свои задачи, а именно разрешение споров, которые возникают в процессе работы персонала какой-либо компании, организации, фирмы и заинтересованных лиц путем индивидуального разбора каждого случая. Стоит отметить, что члены этого рабочего органа обязаны находить выход из спорных ситуаций, аргументируя его положениями законодательства и, конечно же, уставных документов той компании или предприятия, где ведет свою деятельность сама комиссия. Регламент работы При создании комиссии по разрешению споров прописывается основополагающий документ, который должен называться «Положение о конфликтной комиссии», и на основании него разрабатываются функциональные обязанности входящих в состав председателя и самих членов комиссии. Постоянно действующие участники заседания, а именно председатель, члены и секретарь, утверждаются отдельным списком - должностным или же персональным. Важно подчеркнуть, что у каждой комиссии должен быть председатель, решения которого являются ключевыми. Как правило, только председатель имеет право подписи в рамках своей деятельности.

Организационная форма работы Комиссия ведет свою работу через заседания, на которых ее члены рассматривают все спорные вопросы. Все заседания подкрепляются протоколом, в котором содержится решение, принятое членами рабочего органа. На заседания комиссии, по решению председателя, могут быть приглашены и сторонние участники, которые являются заинтересованными лицами, они могут присутствовать как на всем заседании, так и на конкретной части, лишь для освещения тех или иных вопросов. Протокол заседаний, как и в случае со всеми комиссиями, ведет секретарь рабочего органа. Как правило, протокольные решения дорабатываются секретарем через несколько дней после окончания заседания. В том случае, если у кого-либо из заинтересованных лиц появляются дополнительные предложения или замечания по итогу решения комиссии, этот человек имеет право представить свое мнение в установленном порядке через секретаря, который вносит его в приложение к протоколу.

Региональный опыт регулирования социально-трудовых отношений.

В современном Казахстане особенно остро ощущается потребность в дальнейшем развитии и реформировании механизма государственного регулирования трудовых отношений путем формирования полноценного рынка труда, дальнейшего совершенствования трудового законодательства. Принятие Трудового кодекса 15 мая 2007 года и его последующее вступление в силу с 1 июня 2007 года явилось своевременным и существенным фактором стабилизации ситуации на рынке труда, сокращения безработицы, обеспечения социальной защиты работников и улучшения условий труда. Трудовой кодекс Республики Казахстан содержит в своих правовых нормах различные варианты построения трудовых отношений в условиях рыночной нестабильности. В статье 41 Трудового Кодекса Республики Казах стан определены несколько видов переводов работника на другую работу: в связи с изменением трудовой функции, то есть выполнением работы по другой должности, специальности и квалификации; изменением условий труда (размера заработной платы, режима рабочего времени и времени отдыха, льгот и других условий); перемещением работодателя в другую местность. В случае производственной необходимости либо простоя трудовым законодательством предусмотрены временные переводы (ст.ст. 43, 44 ТК РК). Пункт 4 статьи 48 допускает введение неполного рабочего времени или предоставления отпуска без сохранения заработной платы в случае изменения производственной ситуации на предприятии. Данная норма довольно широко применяется в условиях экономической нестабильности. Вместе с тем, законодатель предусмотрел: намерение работодателя отправить работника в неоплачиваемый отпуск, а также продолжительность отпуска без сохранения заработной платы должны быть оговорены с работником и подтверждены наличием письменного заявления работника (ст. 111 ТК РК). Кодифицированный закон существенно расширил полномочия органов исполнительной власти, в сферу деятельности которых входят разработка и реализация государственных программ, регулирование, надзор и контроль за соблюдением норм трудового права, формирование единой информационной базы рынка труда

В условиях рынка и равноправия видов собственности государство поновому определяет свою политику в сфере занятости населения, устанавливает новые критерии регулирования занятости населения, основанные на соотношении спроса и предложения, перераспределения рабочей силы. В этом направлении государство проводит социально-экономическую политику, направленную на удовлетворение потребностей граждан в работе, профессиональной подготовке и переподготовке, стимулирование развития рабочих мест. В наиболее развитых странах с рыночной экономикой политика занятости склоняется к применению активного инструментария. Активная политика занятости предполагает создание такого квалификационного потенциала, при котором высвобождение работников становится маловероятным [3]. Проведение активной политики занятости относится к одному из основных социальных приоритетов деятельности Правительства Республики Казахстан. Обеспечение достойной занятости – основа социальной защиты населения, важнейшее условие развития и реализации потенциала человеческих ресурсов, главное средство роста общественного богатства и повышения качества жизни. В целях содействия продуктивной и свободно избранной занятости населения Правительство и местные исполнительные органы с участием представителей работников и работодателей на основе индикативных планов социально-экономического развития разрабатывают и утверждают программы Юридические науки 273 занятости населения, предусматривающие меры по стимулированию роста уровня занятости, по сбалансированию спроса и предложения

Социально-ответственный бизнес как форма социального партнерства.

Практика показывает, что бизнес, который берет на себя разного рода социальные обязательства, всегда показывает более высокие результаты в своей работе. Вкладывая инвестиции в социальную сферу, бизнес организации обеспечивают себе успешное продвижение. Хорошим примером будет нефтедобывающая организация, деятельность которой вредоносна для экологии. Организация исполняет все предусмотренные законодательством обязанности, четко соблюдает права работников, но при этом не принимает никаких мер для совершенствования общественной жизни. В обществе такая компания не будет популярной, что непременно скажется на ее развитии. Различные социально-ответственные мероприятия, направленные на поддержание культурной жизни общества, образовательной деятельности, медицинской сферы, создают положительное мнение в обществе, расширяют горизонты для ведения бизнеса. Такая деятельность должна быть частью общей стратегии компании. Разовые мероприятия для развития бизнеса неэффективны. К примеру, кредитные и банковские организации предпочитают инвестировать в развитие культурной жизни (театры, картинные галереи). Эти мероприятия направлены на то, чтобы бренд вызывал ассоциации с культурными ценностями, представительским сегментом. Крупные корпорации вкладываются в масштабные экологические проекты, щедро инвестируют в медицину и образование. Эта деятельность направлена на развитие собственного имиджа, позиционирующегося как борьба за здоровую экологию. Непосредственного денежного результата спонсорская помощь и социальная ответственность бизнеса не приносят. В законодательстве России не предусмотрено никаких налоговых послаблений за благотворительную деятельность. Получатели спонсорской поддержки в знак благодарности присваивают различные почетные титулы своим меценатам, создают мемориальные таблички с именами благотворителей.

- **Из чего или кого состоит социальная ответственность бизнеса Ответственный деловой партнер.**

Социально активная и ответственная организация всегда строит свою работу на принципах честности и открытости. Все контакты и экономические обязательства с контрагентами выстраиваются согласно этическим нормам и правилам, принятым в бизнес-среде. Иначе говоря, социально ответственный бизнес – это исключительно честный бизнес, настроенный на стабильное развитие и укрепление в своей сфере. В случае, когда организация пренебрегает честными правилами игры на рынке, ведет двойную отчетность, никакие социальные акции не улучшат ее отрицательный имидж.

Ответственный работодатель. Корпоративная ответственность бизнеса в своем фундаменте закладывает максимально комфортные условия труда для своих работников. Такие компании всегда безоговорочно соблюдают нормы охраны труда, трудовое законодательство и предоставляют дополнительные меры социальной поддержки для своего персонала.

Ответственный гражданин. В социально ответственном бизнесе, равно как и у социально ответственных частных лиц, всегда прозрачная налоговая и бухгалтерская отчетность, любая работа ведется в четком соответствии с требованиями действующего законодательства. Но для того чтобы деятельность компании считалась социально ответственным бизнесом, необходимо иметь активную гражданскую позицию, исполнять дополнительные функции за рамками установленных законом и нести ответственность за выполнение этих проектов.

Участник социальных отношений. Коммерческие организации, претендующие на звание социально ответственного бизнеса, чаще всего проводят мероприятия, направленные на сохранение общественного благополучия, такие как поддержка детей сирот, благотворительные акции для инвалидов и других социально незащищенных слоев населения.

Какие различают уровни, виды и инструменты социальной ответственности бизнеса К уровням социальной ответственности бизнеса относят:

Базовый уровень ответственности включает в себя основные обязательства организации, такие как своевременная выплата заработной платы персоналу, выплата налогов и сборов, создание новых рабочих мест.

Второй уровень ответственности включает в себя мероприятия по улучшению условий труда, выделению сотрудникам жилой площади, повышению их уровня образования и квалификации, профилактические меры для укрепления здоровья.

Высший уровень ответственности. На этом уровне организация осуществляет спонсорскую деятельность.

Существует два вида социальной ответственности бизнеса:

Внутренняя социальная ответственность бизнеса подразумевает комфортные и безопасные условия труда для работников, достойную оплату труда, дополнительное медицинское страхование, постоянное обучение сотрудников, дополнительную помощь в трудных жизненных ситуациях. Внешняя социальная ответственность бизнеса подразумевает мероприятия, направленные на благотворительность, защиту экологии, работу с общественностью и взаимодействие с разными организациями, содействие в работе с ликвидацией чрезвычайных ситуаций и пр. Выделяют следующие типы программ социально ответственного бизнеса: Проводимые вместе с государственными органами. Совместные с некоммерческими объединениями. Во взаимодействии с профсоюзными организациями и другими общественными объединениями. По работе со средствами массовой информации и связям с общественностью. Программы, созданные непосредственно самой организацией.

Роль договорных отношений в решении социально-трудовых проблем на региональном уровне.

В условиях становления рыночных отношений, наличия различных видов собственности и организационно-правовых форм хозяйствования возрастает роль коллективно-договорного метода регулирования трудовых отношений. При помощи коллективно-договорного метода регулирования трудовых отношений стороны имеют возможность устанавливать условия труда и его оплату на основе взаимных интересов и справедливого распределения доходов. Основой такого взаимодействия сторон выступает система социального партнерства в области трудовых отношений.

В странах с развитой рыночной экономикой важнейшим механизмом воздействия государства на социально-трудовую сферу является *формирование системы трудовых отношений на основе социального партнерства,* когда в регулировании социально-трудовых отношений участвуют три стороны: государство, объединения работодателей и профсоюзы, представляющие интересы наемных работников странах Западной Европы социальное партнерство развито на уровне отрасли, профессии. В Японии социальное партнерство заключается только на уровне отдельных предприятий. Споры и разногласия между работниками и работодателями решаются в подавляющем большинстве случаев без обращения в суд и арбитраж через профсоюзы и с участием работодателей внутри компании без постороннего вмешательства

В настоящее время нет единства в определении понятия «социальное партнерство» и в различных источниках оно трактуется по-разному.

Термин «социальное партнерство» был введен в научный оборот относительно недавно. Например, в экономической энциклопедии социальное партнерство определяется как сотрудничество работников, работодателей и представителей государства для достижения согласованных решений в сфере трудовых отношений, а на общенациональном уровне - социального консенсуса в обществе. Здесь также говорится, что механизм социального партнерства базируется на переговорном процессе между профсоюзами и работодателями, результатом которого является заключение и выполнение коллективного договора, затрагивающего вопросы занятости, оплаты и организации труда, а также некоторых аспектов социального положения работника на предприятии и в обществе. Государство, в свою очередь, формирует правовую основу переговорного процесса и выступает третейской стороной в разрешении возникающих конфликтов в переговорном процессе.

Основными сторонами социального партнерства являются государственные органы, профсоюзы, объединения работодателей. Законодательно за ними закреплены равные возможности и права по налаживанию социально-трудовых контактов и конструктивного диалога.

На республиканском (национальном) уровне стороной социального партнерства от государственных органов является Правительство РК, а его рабочим органом - Министерство труда и социальной защиты населения РК. Министерство занимается разработкой и совершенствованием нормативной и законодательной базы по социальному партнерству, проводит организационно-техническую работу по этому вопросу и осуществляет мониторинг социального партнерства в республике.

Интересы работодателей на национальном уровне представляют республиканские объединения работодателей (Союз промышленников и предпринимателей Казахстана, Конгресс предпринимателей Казахстана, Конфедерация работодателей Республики Казахстан и др.). В 2001 г. создана Европейская промышленная ассоциация. Стоит также отметить Лигу предпринимателей Казахстана, в которую входят представители малого и среднего бизнеса. Однако ее деятельность в области социального партнерства обычно происходит в союзе с другими объединениями работодателей. В начале 2005 г. была создана Ассоциация работодателей и предпринимателей, в которую вошли около 20 отраслевых объединений работодателей.

От имени работников стороной социального партнерства выступают профсоюзы. Федерация профсоюзов Республики Казахстан и Конфедерация труда имеют 30 отраслевых и 14 региональных объединений. Необходимо отметить, что профсоюзы принимают активное участие в нормотворческой деятельности в сфере труда. Так, при их непосредственном участии были приняты такие Законы: от 4 июля 1992 г. "О коллективных договорах", от 22 января 1993 г. "Об охране труда", от 9 апреля 1993 г. "О профессиональных союзах", от 12 июня 1996 г. "О пенсионном обеспечении граждан", от 8 июля 1996 г. "О коллективных трудовых спорах и забастовках" и другие.

На секторальном уровне в социальное партнерство включены отраслевые министерства, отраслевые профсоюзы и отраслевые объединения работодателей.

На региональном уровне - местные профсоюзы и региональные объединения работодателей при активном участии местных органов исполнительной власти. Мониторингом деятельности по социальному партнерству и содействием развитию конструктивного диалога в областях занимаются службы, включающие представителей органов по труду, занятости и социальной защиты населения.

Трехсторонние комиссии во всех образованиях Республики Казахстан.

Положение
о Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству
и регулированию социальных и трудовых отношений
(утверждено решением РТК по социальному партнерству и регулированию
социальных и трудовых отношений, протокол № 3 от 7 июля 2001 г.)
1. Общие положения

- 1. Деятельность Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (в дальнейшем - Комиссия) осуществляется на основе Закона Республики Казахстан "О социальном партнерстве в Республике Казахстан" от 18 декабря 2000 г. в форме заседаний представителей Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей, заседаний рабочих групп Комиссии, консультаций, коллективных переговоров, согласования позиций Сторон по основным направлениям социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

- Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными актами Республики Казахстан, настоящим Положением.

- 2. Участниками республиканской Комиссии являются полномочные представители Правительства Республики Казахстан, республиканских объединений работников и республиканских объединений работодателей.

- 3. Каждое из объединений работников и работодателей, зарегистрированных в установленном порядке на республиканском уровне, имеет право на представительство соответствующей стороны Комиссии.

- 4. Каждое республиканское объединение работников и работодателей, зарегистрированное в соответствии с законодательством, вправе направить своих представителей в состав соответствующей Стороны Комиссии. Желающие присоединиться к Генеральному соглашению представляют Координатору Комиссии копии документов, подтверждающие полномочия и статус республиканского объединения.

- 5. Координатор Комиссии назначается Правительством Республики Казахстан.

- 6. Персональный состав Сторон Комиссии формируется каждым социальным партнером (участником Стороны социального партнерства) самостоятельно. Количество членов Комиссии от Стороны, определяется по согласованию участников данной Стороны, но не должно превышать 7 человек.

- Утверждение и замена представителей республиканских объединений работников и работодателей в Комиссии производятся в соответствии с решениями органов указанных объединений.

- Утверждение и замена представителей Правительства Республики Казахстан в Комиссии производятся в соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан.

- Спорные вопросы, касающиеся представительства республиканских объединений работников в Комиссии, разрешаются на совместном совещании представителей указанных объединений.

- Спорные вопросы, касающиеся представительства республиканских объединений работодателей в Комиссии, разрешается на совместном совещании представителей указанных объединений.

Принципы социального партнёрства, содержащиеся в комментируемой статье, создают основы для регулирования отношений между работниками, работодателями и органами государственной власти, органами местного самоуправления, определяют перспективу развития социально-партнёрских отношений. Социальное партнёрство обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством социального партнёрства;

на республиканском уровне – республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – республиканская комиссия);

на отраслевом уровне - отраслевыми комиссиями по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – отраслевая комиссия) ;

на региональном (областном, городском, районном) уровне – областными, городскими, районными комиссиями по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – региональная комиссия);

на уровне организаций в форме соглашений или коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателем, а в организациях с иностранным участием - резидентами Республики Казахстан на основе международных договоров (соглашений) и законодательства Республики Казахстан.

Межобластные социально-трудовые отношения.

- оциальное партнерство занимает совершенно особое место в системе трудовых отношений. Ряд экспертов считает, что социальные вопросы, прежде всего занятость, должны быть критериями обоснованности принимаемых решений и подчинять себе экономическую эффективность развития производства. Финансовые рычаги управления должны стать основой обеспечения социального равновесия в обществе. В достижении гармоничного развития социально-трудовой сферы, обеспечивающего высокую степень реализации трудового потенциала, и должен состоять основной результат преобразований в экономике.
- В сфере труда социальное партнерство – 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 субъекты, объекты, формы, уровни и механизмы реализации.

Субъектами (сторонами) социального партнерства являются работники, работодатели и государство.

Представителями сторон, выражающими их интересы, могут быть: органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами; органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им; руководители организаций или другие полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы; правительство страны, в том числе центральные и региональные органы законодательной и исполнительной власти, а также соответствующие органы местного самоуправления. Объект социального партнерства – социально-трудовые отношения между его субъектами (отношения по поводу заработной платы, занятости, управления и расширения социальных гарантий, охраны, условий, организации труда и т.п.).

Формы взаимодействия сторон (субъектов социального партнерства):

- переговоры по заключению коллективных договоров и соглашений;
- консультации;
- совместная работа сторон в комиссиях, советах, комитетах, фондах;
- контроль над выполнением достигнутых договоренностей;
- урегулирование коллективных трудовых споров;
- участие наемных работников в органах управления организацией.