

ОБЪЕДИНЕНИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ (РАБОТОДАТЕЛЕЙ) КАК СУБЪЕКТ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

И.Д. Колмакова

Рассматриваются функции объединений предпринимателей (работодателей) как одной из сторон системы социального партнерства на федеральном и региональном уровнях, их участие в формировании принципов социальной ответственности бизнеса. Анализируются функции и задачи представителей работодателей, содержащиеся в региональном и областном отраслевом тарифном соглашениях.

Ключевые слова: социальное партнерство, объединения работодателей, Российский союз промышленников и предпринимателей, Генеральное соглашение, социальная ответственность бизнеса.

Результаты сложившейся в настоящее время модели экономического развития дают основание полагать, что наблюдаемый сегодня экономический рост – это рост без развития. В связи с этим возникает принципиальная задача качественного изменения социального содержания экономического роста, кардинального усиления его социальной ориентации. Для решения этой задачи нужно задействовать новые факторы. Представляется, что в числе таких факторов важная роль должна быть отведена институту социального партнерства. Социальное партнерство – цивилизованная система общественных отношений в социально-трудовой сфере, строящаяся на согласовании и защите интересов работников, работодателей, предпринимателей, органов государственной власти и местного самоуправления на основе договоров, соглашений, достижения компромисса по актуальным проблемам экономической и социально-политической жизни. Это система взаимоотношений, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и социально-трудовых отношений.

В соответствии с действующим законодательством одной из сторон социального партнерства являются объединения предпринимателей (работодателей). Объединения работодателей участвуют в деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений, в разрешении коллективных трудовых споров. Законодательной основой участия в этих процессах объединений работодателей являются Трудовой кодекс РФ, законы Российской Федерации: от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» и др.

Правовую основу формирования и деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) определяет Федеральный закон от 01.05.99 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений сформирована на паритетной основе по 30 представителей от каждой стороны: общероссийских объединений профессиональных союзов; Правительства Российской Федерации; общероссийских объединений работодателей (сторона работодателей сформирована из представителей Общероссийского объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей»).

К основным задачам комиссии относится: ведение коллективных переговоров и заключение Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, проведение консультаций и согласование позиций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения Генерального соглашения.

Объединения работодателей выражают интересы одной из сторон трудовых отношений (работодателей), согласование которых с интересами государства и интересами работников необходимо для проведения обоснованной социально-ориентированной государственной политики в сфере труда. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения объединений профсоюзов и объединений работодателей. Ини-

Предпринимательская деятельность

циатива в принятии того или иного акта в сфере труда может исходить как от государственных органов, органов местного самоуправления, так и от сторон социального партнерства – профсоюзов (их объединений), объединений работодателей, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Однако правом законодательной инициативы на федеральном уровне ни профсоюзы, ни объединения работодателей не обладают. Например, 17 ноября 2010 г. на заседании бюро правления Российского союза промышленников и предпринимателей были одобрены поправки в Трудовой кодекс РФ, разработанные профильным комитетом под руководством президента группы «Онэксим» Михаила Прохорова. Это решение являлось официальным мнением объединения российских работодателей в части направления изменений трудового законодательства в России. Ключевыми предложениями среди них были названы [1]:

- увеличение рабочей недели до 60-ти часов;
- существенное расширение сферы применения срочных трудовых договоров;
- упрощение и удешевление для работодателей увольнения сотрудников;
- сокращение гарантий для работников, совмещающих работу с обучением.

Однако данные предложения не нашли поддержки со стороны органов государственной власти и профсоюзов, так как, по их мнению, они нарушают реальные трудовые права. Представители общероссийских объединений работодателей в лице Комитета РСПП по рынку труда и кадровым стратегиям и представители общероссийских объединений профсоюзов подписали совместное заявление о принципиальных подходах к реформированию трудового законодательства. В нем необходимым условием роста социального и материального благосостояния работников назван переход экономики на инновационный характер развития, что требует модернизации трудовых отношений, которая возможна только в случае реформирования действующего Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовой кодекс Российской Федерации должен основываться на рыночных принципах, оптимальных для экономики страны, с учетом интересов сторон социально-трудовых отношений и интересов государства, стимулировать трудовую мобильность, высокую эффективную занятость, дисциплину труда, развитие новых современных форм занятости (дистанционная занятость и др.).

Начиная с 1992 года в РФ заключено 11 Генеральных соглашений, в которых зафиксированы согласованные меры по созданию условий стабилизации экономики, содействию занятости населения и развитию рынка труда, регулированию доходов, уровня жизни и социальной защиты населения. Первые Генеральные соглашения заключались сроком на 1 год, следующие три – на 2 года, в настоящее время Генеральное соглашение

между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации заключается на 3 года.

Происходит развитие системы социального партнерства и на уровне регионов. В Челябинской области, как и в Российской Федерации, на протяжении вот уже почти 20 лет ведется целенаправленная работа по формированию системы социального партнерства. В 1992 году впервые было заключено Соглашение между Администрацией Челябинской области и Советом Федерации профсоюзов области по защите экономических и социальных интересов трудящихся. В восьмой раз заключается региональное Соглашение между субъектами социального партнерства. Действующее в настоящее время региональное соглашение между Объединением организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов Челябинской области», Челябинскими региональными объединениями работодателей «ПРОМАСС», «Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Челябинской области заключено на 2011–2013 годы. Этот правовой акт регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне Челябинской области. Одной из сторон социального партнерства в регионе являются представители работодателей – Челябинское региональное объединение работодателей «ПРОМАСС» и Челябинское региональное объединение работодателей «Союз промышленников и предпринимателей».

В области экономической и финансовой политики представители работодателей определили приоритетными следующие направления:

- переход на инновационный путь развития, поддержку инновационных проектов, в том числе реализуемых в технопарках;
- привлечение капитала в экономику области;
- реализацию мер модернизации экономики области;
- стимулирование энергосбережения и повышение энергоэффективности экономики;
- рациональное использование и охрана природных ресурсов, оптимизации платежей за природные ресурсы;
- защиту и развитие конкуренции путём использования комплекса мер экономической политики;
- эффективную реализацию приоритетных национальных проектов, областных целевых программ социально-экономического развития области;
- развитие малого и среднего предпринимательства;
- осуществление мероприятий по продвижению брендов региональных товаропроизводителей на российский и внешние рынки [2].

Региональное соглашение является основой для заключения отраслевых (межотраслевых), территориальных соглашений и коллективных договоров. Нормы локальных нормативных актов, коллективных договоров, территориальных, отраслевых (межотраслевых) региональных, отраслевых (межотраслевых) территориальных соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с региональным Соглашением, не подлежат применению. По данным на 2010 год на территории области было заключено 110 соглашений, которые распространили свое действие более чем на три тысячи первичных профсоюзных организаций (3159), действовали 3245 коллективных договоров. Максимальное количество коллективных договоров заключается в агропромышленном комплексе, металлургии, лесных отраслях, оборонной промышленности, связи, угольной промышленности.

Продолжает развиваться социальное партнерство на отраслевом, территориально-отраслевом, территориальном уровнях и уровне предприятий: в 39 муниципальных образованиях созданы территориальные трехсторонние комиссии, в 30 заключены территориальные трехсторонние соглашения, действуют 72 отраслевых и территориально-отраслевых соглашения, более 2 тысяч коллективных договоров, охватывающих своим влиянием около 80 % работающего населения [3].

Заключено областное тарифное соглашение между Челябинской областной организацией профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ, Челябинской областной организацией профсоюза машиностроителей РФ, Челябинским региональным отделением ООО «Союз машиностроителей России», Челябинским региональным объединением работодателей «ПРОМАСС» и Министерством промышленности и природных ресурсов Челябинской области на 2011–2013 годы. Согласно этому соглашению Работодатели:

1. Содействуют проведению государственной политики занятости населения.

2. Осуществляют меры по сохранению и созданию новых рабочих мест на предприятиях отрасли.

3. С учётом производственной необходимости организуют систему внутривидового обучения персонала, которая предусматривает повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров за счёт предприятия.

4. Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, создают необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором.

5. На период переподготовки (переквалификации) с отрывом от производства работникам выплачивают стипендию, размер которой зависит от полученной профессии, специальности, квали-

фикации и не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6. Разрабатывают мероприятия по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования и их закреплению на рабочих местах [4].

В целях реализации указанных направлений работодатели принимают и реализуют Хартию социальной ответственности бизнеса Челябинской области. Социальная хартия – это предложение социального диалога с партнерами бизнес-сообщества: акционерами и инвесторами, властными структурами, организациями работников, институтами гражданского общества, основанного на взаимном уважении интересов, ценностей, позиций и различий ключевых заинтересованных сторон.

Роль объединений предпринимателей как субъекта социального партнерства в формировании принципов социальной ответственности бизнеса чрезвычайно высока. В региональном соглашении предусматривается, что объединения работодателей:

– совместно с профсоюзами разрабатывают и реализуют программы по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации;

– не допускают массового увольнения работников до принятия мер по организации их участия в общественных работах, профессиональной переподготовке;

– не привлекают работников сторонних организаций для замены работников, участвующих в забастовке, а также приостановивших работу в порядке осуществления ими самозащиты трудовых прав;

– осуществляют реализацию опережающих мероприятий по содействию занятости высвобождаемых работников, предусматривая содействие в переезде высвобождаемых работников и членов их семей в другую местность в целях трудоустройства, предоставление оплачиваемого времени для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора;

– при увольнении работников предпенсионного возраста в связи с ликвидацией организации или сокращением численности работников содействуют досрочному оформлению пенсии и предусматривают возможность выплаты пенсии до достижения пенсионного возраста из средств организации;

– освещают в средствах массовой информации о реализации Плана посткризисных мер, опыта работы предприятий по выходу из кризиса и поиску путей посткризисного развития, внедрения эффективных и импортозамещающих технологий и реализации инновационных проектов и т. д. [2].

Предпринимательская деятельность

Одним из направлений совершенствования деятельности объединений работодателей является повышение информационной открытости бизнеса через развитие корпоративной нефинансовой отчетности. Подготовка таких обзоров стала традиционной для Российского союза промышленников и предпринимателей (первый обзор опубликован в 2006 г., второй – в 2008 г.).

Нефинансовые отчеты российских компаний отражают стратегию и результаты деловой практики по ключевым областям ответственности, включая экономическую, социальную и экологическую составляющие, формируют представление о воздействиях, которые компании оказывают на различные стороны жизни общества. Нефинансовые отчеты, особенно отчеты в области устойчивого развития, становятся сегодня элементом управления и инструментом диалога с заинтересованными сторонами.

Российский союз промышленников и предпринимателей также проводит работу по выработке рекомендаций для компаний по проведению самооценки (диагностики) организации их деятельности в соответствии с принципами социальной ответственности на основе положений международного стандарта ISO 26000: 2010.

Принципы и ключевые положения соответствуют сложившемуся в российской деловой практике пониманию социальной ответственности, основанному на принципах Глобального Договора ООН и Социальной хартии российского бизнеса. Стандарт – общее руководство по управлению в сфере социальной ответственности – рассматривается как инструмент повышения эффективности управления в сфере корпоративной социальной ответственности, укрепления репутации, привлекательности компании для инвесторов, персонала, партнеров, общественности, продуктивного государственно-частного партнерства, развития корпоративной культуры.

Стандарт ISO 26000:2010 опубликован в 2010 г. Международной организацией по стандартизации, является руководством по социальной ответственности для всех типов организаций. В Регист-

ре нефинансовых отчетов РСПП по состоянию на 15 ноября 2011 года находится 306 отчетов. Организации, выпускающие отчеты, работают в 14 отраслях. В настоящее время в связи с экономическим кризисом намечилось замедление прогресса в социальной ответственности компаний и некоторое снижение ее результативности.

Таким образом, основными принципами деятельности объединений работодателей в системе социального партнерства являются: признание трудовых прав работников как неотъемлемой части прав человека; соблюдение установленных законом прав работников в сфере труда; признание права работника на достойное вознаграждение за результаты труда; содействие предотвращению любых форм дискриминации и принудительного труда; помощь в раскрытии профессиональных и личных способностей работников; поддержка их участия в решении принципиальных вопросов развития предприятий. Участие работодателей в системе социального партнерства посредством заключения соглашений способствует сохранению социальной стабильности в обществе, смягчению последствий финансово-экономического кризиса в социальной сфере.

Литература

1. *Заявление ФНПР 22.11.2010 [Электронный ресурс]. – <http://www.fnpr.org.ru/n/241/6086.html>.*
2. *Региональное трехстороннее соглашение на 2011–2013 гг. [Электронный ресурс]. [<http://promas.ru/trekhstoronnjaja-komissija/regionalnoe-trekhstoronnee-soglashenie-na-2011-2013-gg/>].*
3. *Постановление Президиума Федерации профсоюзов Челябинской области. Об итогах колдоговорной кампании 2010 года. [электронный ресурс] http://www.chelprof.ru/upload/file/sotsialno-ekonomicheskaja-rabota/postanovl_itogi_koldog_2010.doc.*
4. *Областное тарифное соглашение [Электронный ресурс]. <http://promas.ru/biznes-i-socialnoe-partnerstvo/oblastnoe-tarifnoe-soglashenie/>*

Поступила в редакцию 27 декабря 2011 г.

Колмакова Ирина Дмитриевна. Доктор экономических наук, доцент, зав. кафедрой государственного и муниципального управления, Челябинский государственный университет (г. Челябинск). Область научных интересов – эффективность регулирования социально-трудовых отношений в регионе. Контактный телефон: 8 (351) 799-70-92, 89085768772. E-mail: kolmakova@csu.ru

Kolmakova Irina Dmitryevna is a Doctor Of Science (Economics), Associate Professor, Head of State and Municipal Management Department of Chelyabinsk State University, Chelyabinsk. Research interests: social-labor relations control efficiency in the region. Phone: 8 (351) 799-70-92, 89085768772. E-mail: kolmakova@csu.ru