

УДК 349.2

К ВОПРОСУ О ПРИНЦИПАХ И СТОРОНАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Д. В. Меняйло

Белгородский юридический институт МВД России имени И. Д. Путилина,
начальник кафедры информационно-компьютерных технологий
в деятельности органов внутренних дел,
кандидат юридических наук, доцент

Л. Н. Меняйло

Белгородский юридический институт МВД России имени И. Д. Путилина,
заместитель начальника кафедры гражданско-правовых дисциплин,
кандидат политических наук

***Аннотация.** В статье рассматривается социальное партнерство в сфере труда, которое играет ключевую роль в современной экономике и социальной сфере. Эта тема становится все более значимой в условиях постоянных изменений в мировой экономике, технологическом прогрессе и демографических сдвигах.*

***Ключевые слова:** социальное партнерство в сфере труда, принципы социального партнерства, стороны в социальном партнерстве.*

***Annotation.** The article discusses social partnership in the field of labor, which plays a key role in the modern economy and the social sphere. This topic is becoming increasingly important in the context of constant changes in the global economy, technological progress and demographic shifts.*

***Keywords:** social partnership in the field of labor, principles of social partnership, parties in social partnership.*

Одной из главных причин актуальности социального партнерства в сфере труда в России является необходимость обеспечения сбалансированных отношений между работодателями и работниками. В условиях экономических перемен и изменений в системе производства важно создать механизмы, которые позволят защитить интересы обеих сторон, сохраняя при этом экономическую стабильность и социальное равенство.

Другим аспектом актуальности социального партнерства в сфере труда в России является его значение для обеспечения устойчивого экономического роста. Эффективное взаимодействие между работодателями и работниками способствует повышению производительности труда, снижению конфликтов на рабочих местах и созданию условий для инноваций и развития.

В соответствии со статьей 23 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК), под социальным партнерством в сфере труда понимается система

взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений [1].

С помощью коллективных переговоров и соглашений стороны могут разработать механизмы социального обеспечения, которые будут учитывать интересы работников и их потребности в условиях изменяющейся экономической среды.

В статье 24 ТК закреплены принципы, на которых строится социальное партнерство. К таким принципам относятся:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- 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 принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений [1].

В целом следует отметить, что принципы социального партнерства в трудовом праве России вытекают из Конституции Российской Федерации, трудового законодательства и международных трудовых норм. По нашему мнению, основные принципы включают в себя:

- свободу ассоциаций и право на коллективные переговоры (работники и работодатели имеют право объединяться в профессиональные союзы и ассоциации, а также вести коллективные переговоры для защиты своих интересов и заключения коллективных договоров);
- равенство сторон (стороны социального партнерства признаются равными и взаимозависимыми партнерами, имеющими равные права и обязанности при регулировании трудовых отношений);

- добровольность и независимость (участие в социальном партнерстве основывается на добровольном принятии сторонами решения о сотрудничестве и независимости от государственного вмешательства в коллективные переговоры);
- диалог и консультации сторон (стороны социального партнерства стремятся к диалогу, консультациям и взаимопониманию при решении споров и проблем в сфере труда);
- социальное согласие и сотрудничество (целью социального партнерства является достижение социального согласия и сотрудничества между работниками и работодателями для обеспечения стабильности и развития трудовых отношений).

Эти принципы являются основой для развития и регулирования социального партнерства в сфере труда в России. Они направлены на создание условий для урегулирования трудовых споров, защиты прав и интересов работников, обеспечения справедливых условий труда и социальной защиты.

Одной из основных форм взаимодействия между работниками и работодателями для регулирования условий труда и социально-экономических отношений являются коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров и соглашений. Коллективные переговоры проводятся на уровне предприятия, отрасли или региона и направлены на достижение соглашений по вопросам заработной платы, условий труда, социального обеспечения и других аспектов трудовых отношений. На основе коллективных переговоров стороны могут заключать коллективные договоры и соглашения, которые являются обязательными к исполнению для всех работников и работодателей в пределах определенного предприятия, отрасли или региона [2].

Несмотря на значимость социального партнерства, его эффективность в России вызывает определенные вопросы. Нередко наблюдаются конфликты интересов между работниками и работодателями, недостаточная развитость системы коллективного договора и слабая защита прав работников со стороны государства.

Для повышения эффективности социального партнерства в сфере труда в России необходимо активное участие всех заинтересованных сторон — работников, работодателей и государства. Важно совершенствовать законодательство, развивать институты коллективного договора, укреплять профсоюзы и ассоциации работодателей, а также способствовать развитию диалога и консультаций между сторонами.

Только при соблюдении принципов социального партнерства и активном сотрудничестве всех участников можно обеспечить устойчивое развитие

трудовых отношений, защиту прав и интересов работников, а также социальную стабильность в России.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (статья 25 ТК). 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 [1].

Основными представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы и профессиональные объединения. Профсоюзы представляют интересы работников различных отраслей и профессий и являются ключевыми участниками коллективных переговоров и заключения коллективных договоров. Они занимаются защитой прав и интересов работников, организацией мероприятий по обучению и поддержке работников, а также взаимодействием с работодателями и государством.

Правовые основы деятельности профсоюзов, их право на представительство установлены в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В соответствии со статьей 30 ТК, профсоюзы могут представлять и интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

ТК предусматривает возможность существования иных представителей работников в случаях, когда:

- имеющаяся профсоюзная организация объединяет менее половины работников;
- в организации отсутствует первичная профсоюзная организация.

Для обсуждения конкретных вопросов трудовых отношений и разрешения споров между сторонами могут создаваться совместные комиссии и советы по трудовым вопросам. Эти органы представляют собой площадку для диалога и консультаций между работниками и работодателями с целью поиска компромиссных решений.

Следует отметить, что все стороны социального партнерства по трудовому законодательству России имеют свои функции и ответственность, направленные на создание условий для справедливых и стабильных трудовых отношений. Взаимодействие между ними способствует разрешению трудовых споров, разработке согласованных решений по вопросам трудового законодательства и обеспечению социальной защиты работников.

Важно отметить, что успешное социальное партнерство требует взаимного уважения интересов и диалога между всеми сторонами, а также соблюдения принципов равенства, свободы ассоциации и добровольности участия. Только

такое партнерство способно обеспечить стабильность и развитие трудовых отношений в России.

Таким образом, ключевыми принципами социального партнерства в сфере труда являются: свобода ассоциаций и право на коллективные переговоры, равенство сторон, добровольность и независимость, диалог и консультации сторон, социальное согласие и сотрудничество. Органы социального партнерства в сфере труда России играют важную роль в создании условий для справедливых и стабильных трудовых отношений, защите прав и интересов работников и работодателей, а также в обеспечении социальной стабильности и развития. Их сотрудничество и диалог являются основой для разрешения трудовых конфликтов. В России органы социального партнерства представлены разнообразными организациями и институтами, которые осуществляют свою деятельность на различных уровнях — от местного до национального. Среди таковых профсоюзы, ассоциации работодателей, комиссии и советы по трудовым вопросам, трудовые инспекции, правительственные комитеты и комиссии.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 14.02.2024 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [Вернуться к статье](#)

2. Гондельева А. Г. Участие работника в делах работодателя как новая форма социального партнерства в российском трудовом праве // Человек. Социум. Общество. 2022. № 1. С. 66–70. [Вернуться к статье](#)