

Социальное партнерство как форма взаимоотношений между работниками и работодателями в западных странах появилось в середине XIX века, но правовое регулирование, в том числе международно-правовыми актами МОТ, стало осуществляться только в первой половине XX века. Социальное партнерство явилось следствием обострения отношений между трудом и капиталом как один из путей достижения компромисса между работниками и работодателями. Коллективные договоры дали возможность во взаимоотношениях перейти «от конфликтного соперничества к конфликтному сотрудничеству».

Статья 23 ТК РФ впервые дает легальное определение социального партнерства. Социальное партнерство – система взаимоотношения 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.

Закон различает участников и стороны социального партнерства. Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Система социального партнерства в соответствии с трудовым законодательством (ст.26 ТК РФ) включает пять уровней: федеральный уровень, на котором устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда;

- региональный уровень, на котором субъекты Федерации определяют порядок регулирования в соответствии со своими полномочиями;
- отраслевой уровень, на котором осуществляется отраслевое регулирование;
- территориальный уровень, который распространяет свое действие на территории муниципального образования (город, район и т.п.);
- локальный уровень, на котором происходит регулирование взаимоотношений между работниками и работодателями в рамках конкретной организации.

Основные принципы социального партнерства

(гл.3 ст. 24 ТК РФ «Основные принципы социального партнерства»):

- 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.

Представителями работодателей в социальном партнерстве согласно ст. 33 ТК являются: руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с трудовым законодательством, учредительными документами организации и локальными нормативными актами. В числе представителей работодателя называются объединения – добровольные некоммерческие организации, основанные на добровольном членстве работодателей. Основное предназначение социального партнерства состоит в том, чтобы путем переговоров достичь согласованности противоположных интересов работников и работодателей, снять острые проблемы. Достижение целей социального партнерства происходит благодаря использованию различных форм (ст. 27 ТК РФ): коллективные переговоры, взаимные консультации, участия работников или их представителей при разрешении трудовых споров в судебном порядке. Одной из форм социального партнерства является также участие работников, их представителей в управлении организацией. Законодатель признает производственную демократию формой социального партнерства.