

УДК 347.19

## РЕГУЛИРОВАНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ (ПОЛИТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ)



Н.А. Воронина\*      В.А. Смоляков\*\*

В данной статье проанализированы правовые основания взаимодействия органов исполнительной власти и профсоюзов по снижению социальной напряженности на федеральном и региональном уровнях, а также выявлены недостатки данной системы. Рассмотрена история институтов социального партнерства.

**Ключевые слова:** государство; профессиональные союзы; социальное партнерство; законодательство; трехсторонние соглашения.

## REGULATION OF THE INTERACTIONS OF THE STATE AUTHORITIES AND TRADE UNIONS (POLITICAL AND LEGAL ASPECTS)

N.A. Voronina  
V.A. Smolyakov

In given article are analysed legal basis of the interaction of executive authorities and the trade union on reduction of the social tension on federal and regional levels, as well as is revealed defects of given system. Considered history of the institutes of the social partnership.

**Keywords:** state; trade unions; social partnership; legislation; three-sided agreements.

О развитости гражданского общества можно судить по уровню развития социального партнерства, как системы взаимоотношений, направленной на обеспечении согласования интересов работников и работодателей. Нерешенные вопросы между сторонами социального партнерства оказывают негативное влияние на состояние эконо-

мики края, занятости, уровня доходов населения и, в конечном итоге, на качество жизни людей.

Российская социально-политическая жизнь отличается широко распространенным правовым нигилизмом. Социальные гарантии, закрепленные в Конституции РФ, федеральном законодательстве, в большей части не выполняются, что в свою

\* Воронина Наталья Александровна, аспирант кафедры социально-гуманитарных наук Хабаровской государственной академии экономики и права. E-mail: voornaak@mail.ru

\*\* Смоляков Владимир Александрович, доцент кафедры социально-гуманитарных наук Хабаровской государственной академии экономики и права, доктор политических наук, профессор. E-mail: smolyakov46@mail.ru

очередь, порождает недоверие, прежде всего, к органам власти. Это выражается в периодически возникающих массовых действиях, демонстрациях, локальных забастовках и часто приводит к дестабилизации ситуации, как в отдельном регионе, так и в государстве в целом.

Изначально профсоюзы возникли как институт, деятельность которого заключалась в защите прав и интересов трудящихся в их отношениях с работодателями (собственниками средств производства). Но в Советском Союзе официально было декларировано, что собственниками средств производства являются сами рабочие, что приводило к принципиально иной трактовке функций и содержания деятельности советских профсоюзов, их места в политической системе.

Профсоюзы в этой системе играли роль «проводного ремня» от «ведущей и направляющей силы общества» – Коммунистической Партии Советского Союза к трудящимся массам. Являясь проводником воли правящего субъекта, они вместе с тем в идеале призваны были осуществлять обратную связь, т. е. информировать партийные органы о социальных проблемах и о нуждах масс. В отдельных случаях они даже выполняли защитную функцию на уровне первичных организаций, снимая тем самым социальное напряжение и разрешая трудовые конфликты.

Формирование профессиональных кадров было прерогативой партии: 1/3 профсоюзных лидеров составляли бывшие партийные работники. Коллективные договоры, как инструмент воздействия, носили фиктивный характер. В некоторые периоды они не заключались вовсе, так как в условиях централизации государственного регулирования в них не было необходимости.

Таким образом, многие права были номинальными и ограничивались хозяйственно-бытовыми вопросами. Профсоюзы обладали правом законодательной инициативы, но в условиях всеобъемлющего партийного контроля этот факт не угрожал монополизму власти.

Профсоюзные органы создавались на основе двух принципов: отраслевого и территориального. Территориальные органы создавались с учетом административно-территориального деления СССР. По отраслевой линии профсоюзные органы назывались комитетами, а по территориальной – советами.

В октябре 1990 г. XIX съезд профсоюзов СССР образовал Всеобщую Конфедерацию Профсоюзов СССР (ВКП СССР).

В 1991 г. произошло революционное преобразование политической системы. Ликвидирована монополия КПСС на власть, приход к многопартийной системе. В связи с этим статус и роль профессиональных союзов радикально изменились. С распадом Советского Союза в октябре 1991 г. и образованием нескольких суверенных государств ВКП была преобразована из общесоюзного в международное профобъединение. Согласно договору от 17 июля 1992 г. все права и владения, пользования и распоряжения профсоюзным имуществом, расположенного на территории России, были переданы Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР). Несмотря на образование новой организации, ФНПР стала преемником и продолжателем старых, советского типа профсоюзов.

По состоянию на 1 января 2002 г. ФНПР насчитывала 43 общероссийских, межрегиональных профсоюзов и 78 территориальных объединений организаций профсоюзов. Численность профсоюзов составляет 37,7 млн. человек [3, с. 5].

Согласно Уставу ФНПР была образована с целью объединения и координации действий членских организаций по представительству и защите социально-трудовых и гражданских прав членов профсоюзов.

Высшим руководящим органом ФНПР является Съезд, который принимает решения о деятельности ФНПР; постоянно действующий руководящий выборный коллегиальный орган Федерации – Исполнительный Комитет Генерального Совета, который осуществляет текущее руководство деятельностью ФНПР. Председатель Федерации избирается Съездом сроком на 5 лет. Однако, несмотря на демократические формы, Федерация остается на федеральном и региональном уровнях бюрократической организацией (в полном соответствии с «железным законом» организации Р. Михельса), а на уровне предприятий и учреждений – зависимым от администраций структурами. Данное замечание имеет принципиальное значение в изучении работы профсоюзов.

Тем не менее, наличие у профсоюзов подобной организационной структуры, их массовость позволяют преодолеть изначальное неравенство между индивидуальными работниками и работо-

дателями. Это дает возможность ФНПР представлять и защищать интересы трудящихся на уровне страны. Но, помимо аппарата и значительного числа профсоюзных активистов, ФНПР оказалась реальным собственником огромных финансовых средств и имущества, которые находятся в виде акций, паев, зданий, сооружений и т.д. Стоимость этих объектов в ценах на 1 января 1992 г. составила 5 млрд. 319 рублей [3, с. 6].

С распадом советской социально-политической системы профсоюзы были вынуждены переосмыслить свои задачи и функции, перегруппировать силы и найти свои точки согласия интересов с новым слоем работодателей-предпринимателей. Государство, со своей стороны, законодательно закрепило за российским профсоюзом основополагающие права, за которые западные профсоюзы боролись на протяжении двух веков.

Конституция 1993 г. гарантирует в статье 30:

– каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется;

– никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребывание в нем [4, с. 10].

Профсоюзы имеют право на жизнедеятельность, если они защищают трудовые права и интересы членов профсоюзов. Это вытекает из ст. 370 Трудового кодекса РФ и ст. 2 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 28.12.2010). Теория и международная практика борьбы за права трудящихся, документы Международной организации труда (МОТ) (например, Конвенция о принудительном или обязательном труде (№ 29), Конвенция о свободе ассоциаций и защите права на организацию (№ 87), Конвенция о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98) и т. д.), международно-правовые соглашения в рамках Европейского Союза, пакты о социально-экономических правах ООН (такие как, Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Международный пакт о гражданских и политических правах и т.д.), конституционные нормы и трудовое законодательство дают возможность выделить те аспекты прав человека, которые могут

быть значительно полнее реализованы только при объединении работников в профсоюзы. Они охватывают сферу труда, социальные вопросы, область гражданских и политических прав и свобод.

Вопросы представительства в сфере социального партнерства регулируются международно-правовыми документами. Принятая в 1981 г. Конвенция МОТ «О содействии коллективным переговорам» раскрывает механизм социального партнерства на различных уровнях – федеральном, отраслевом региональном. Это усматривается из ст. 7 Конвенции, предусматривающей, что меры, принимаемые государственными органами для поощрения и содействия развитию коллективных договоров, являются предметом предварительных консультаций, а также соглашений между государственными органами и организациями предпринимателей и трудящихся [1, с. 27].

Следует отметить, что состав общественных отношений, регулируемых трудовым правом, включает также отношения реально существующие, которые не получили прямого урегулирования в законодательстве Российской Федерации о труде. К ним относятся, например, отношения по социальному (социально-бытовому) обслуживанию, регулируемые в масштабе отдельных отраслей и организаций коллективными договорами и соглашениями, а в международном – нормативными актами ООН и МОТ, а также актами региональных международных организаций, в частности Совета Европы и СНГ. Экономические реалии настоящего времени настоятельно требуют усиления социальной ориентации рыночной экономики за счет увеличения вложений в «человеческий капитал» – в развитие образования, здравоохранения, жилищно-бытовое строительство и т.п. В этом случае в процесс труда будут активно включаться образованные и высококвалифицированные работники, которые, имея необходимые социально-бытовые условия и ведя здоровый образ жизни, способны резко ускорить развитие российской экономики.

На сегодняшний день в России существует два основных закона, закрепляющих права профсоюзов: это Трудовой кодекс Российской Федерации и Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 28.12.2010). Данный закон дал определение понятию «профсоюз».

Профсоюз – добровольное общественное объ-

единение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Профсоюзы создают граждане, достигшие возраста 14 лет, осуществляющие трудовую деятельность, связанные общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов [5, с. 12].

Нужно отметить, что на практике ни государство, ни работодатели не исполняют эту норму. Нередко на предприятии существует несколько профсоюзных организаций, но работодатель признает только один профсоюз. Государство узаконило это состояние, закрепив преимущество за профсоюзом, официально при поддержке администрации представляющим работников предприятия.

В той или иной степени права профсоюзов, гарантированные законом «О профсоюзах...», отражены и в Трудовом кодексе РФ. Они включают следующие права:

- на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;
- на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;
- на участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- на участие в коллегиальных органах управления организаций, предприятий;
- на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров;
- на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства об охране труда и окружающей природной среды;
- на социальную защиту работников;
- на сотрудничество с профсоюзами других государств, вступление в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключение с ними договоров, соглашений;
- на создание объединения профсоюзов и т. д.

Для реализации этих прав Закон «О профсоюзах...» закрепил принцип независимости профсоюзов, который означает, что профсоюзы, во-первых, независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объ-

единений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны; и, во-вторых, что запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности [5, с. 16].

Согласно законодательству, основу профсоюзов составляют первичные организации, что смещает центр тяжести их деятельности в сторону низовых звеньев. Это дает им больше средств для защиты прав и интересов трудящихся, но в то же время, препятствует слаженности работы профсоюзов и функционированию вышестоящих организаций. Вышестоящие организации лишены возможности вмешиваться в работу первичных организаций, это мешает их действиям.

Созданные по инициативе снизу новые профсоюзы теоретически могут осуществлять свою деятельность без государственной регистрации, однако проблема законодательства в том, что в этом случае они не приобретают прав юридического лица. В этом случае они могут пройти государственную уведомительную регистрацию. Законом запрещено отказывать профсоюзам в регистрации. Тем не менее, Федеральная регистрационная служба периодически «забывает» о своих предписанных законом обязанностях, и в результате профсоюзам приходится снова отстаивать свои права в судебном порядке.

Свою основную функцию и цель – представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов состоящих в его рядах работников, профсоюз реализует посредством заключения коллективного договора и контроля за его дальнейшей реализацией (статья 13 Закона «О профсоюзах...»). Порядок ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора предусмотрен в главах 6, 7 ТК РФ. Порядок разрешения коллективного трудового спора в случае недостижения сторонами согласия в ходе переговорного процесса, включая право профсоюза на забастовку (статья 409 ТК РФ) – главой 61 ТК РФ. Ранее действовавшие Законы «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» в настоящее

время не применяются, так как утратили силу.

Закон «О профсоюзах...» предусмотрел и гарантии профсоюзной деятельности: как самой профсоюзной организации, так и профсоюзных активистов (работников, входящим в состав выборных органов профсоюза. В законе излагаются следующие гарантии:

– профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации владеют, пользуются и распоряжаются принадлежащим им на праве собственности имуществом, в том числе денежными средствами, необходимыми для выполнения своих уставных целей и задач. Финансовый контроль за средствами профсоюзов органами исполнительной власти не осуществляется, за исключением контроля за средствами от предпринимательской деятельности (статья 24).

– работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – органы соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов (статья 25).

– профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации (статья 26) [5, с. 21].

Кроме того, работодатель предоставляет профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с коллективным договором, соглашением, а также ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением (статья 28).

В последнее время все больше профсоюзы и объединения работодателей, а также государствен-

ные структуры поднимают вопрос о необходимости социального партнерства, а не противоборства в социально-трудовой сфере. Действующее трудовое законодательство по сравнению с прежним, советским КЗоТом существенно ограничило возможности профсоюза. Законодатель отдает решение вопросов между работниками и работодателями на усмотрение договаривающихся сторон. В результате соблюдение прав работника зависит от того, какой коллективный договор будет принят на предприятии и будет ли он соблюдаться. В таких условиях профсоюзы должны пользоваться всем «арсеналом» своих прав и гарантий, предоставляемых государством, а при необходимости уметь защищать себя в международных инстанциях.

Гарантии деятельности не только самой профсоюзной организации, но и активистов профсоюза важны для эффективной работы по защите социально-трудовых прав, поскольку во многом от лидеров зависит, будет ли профсоюз выполнять свои функции.

В целях регулирования возникающих в условиях рыночной экономики социальных противоречий между работодателями и работниками и проведения социально-экономической политики, обеспечивающей право работников на труд, достойное качество жизни трудящихся и их семей, сокращение весьма значительных масштабов бедности путем повышения эффективности отечественной экономики и увеличения валового внутреннего продукта. 29 декабря 2004 г. было заключено Генеральное соглашение на 2005-2007 годы. Участниками соглашения стали:

- 1) общероссийские объединения профсоюзов,
- 2) общероссийские объединения работодателей,
- 3) Правительство Российской Федерации.

Данное соглашение является типичным для стран с рыночной экономикой и постоянно ведущейся борьбой между трудом и капиталом. Оно устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне в 2005–2007 годах и совместные действия Сторон по их реализации.

Подписав данное Соглашение, стороны взяли на себя обязательство развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства

и договоренности.

Взаимоотношения между Правительством, работодателями и профсоюзами в данной сфере также регулируются законами «О социальном партнерстве», «О Российской Трехсторонней Комиссии (РТК)».

В задачи РТК входит согласование интересов сторон при определении государственной политики. К сожалению в действительности это не всегда происходит. Поскольку предложения РТК носят рекомендательный характер, нарушения договоренностей сторон остаются практически без последствий. Генеральное Соглашение, на которое профсоюзы возлагали большие надежды, уделяли много внимания и времени, во многом не оправдали ожидания. Это объясняется их декларативным характером, тем, что за нарушения положений данного документа не предусматриваются необходимые в данных случаях санкции.

Снижению социальной напряженности также способствует принятие законов в области социальной защиты населения. Так, например, Федеральный закон РФ «О государственной социальной помощи» от 17 июля 1999 года, № 178-ФЗ (ред. от 08.12.2010) устанавливает правовые и организационные основы оказания государственной социальной помощи малоимущим семьям или малоимущим одиноко проживающим гражданам [2, с. 57].

Что касается Хабаровского края, то система социального партнерства развивалась здесь с 1991 года: в условиях обострения в стране экономического кризиса между Хабаровским крайисполкомом и крайсовпрофом было заключено специальное соглашение, в котором стороны добровольно взяли на себя обязательства по вопросам социальной защиты трудящихся, занятости, оплаты и охраны труда, социального страхования, экологической безопасности.

С 1995 г. в крае начали заключаться трёхсторонние соглашения между представителями работодателей, администрацией края и профсоюзами. Несколько позже – краевые отраслевые соглашения между краевыми организациями профсоюзов и соответствующими краевыми органами управления, а также территориальные соглашения – между органами местного самоуправления и соответствующими органами профсоюзов. Сегодня в крае действуют 40 отраслевых соглашений, из которых 19 краевых отраслевых соглашений и 21

территориальное, 1688 коллективных договоров.

Для разработки текста соглашений и их заключения создана хабаровская краевая Трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Так в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральным законодательством, Трудовым кодексом Российской Федерации было заключено Соглашение между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов, представителями работодателей и Правительством Хабаровского края на 2007-2008 годы, определяющее согласованные позиции сторон по основным принципам регулирования социально-трудовых отношений в крае в ходе проведения социально-экономической политики в 2007-2008 годах и совместным действиям при ее реализации.

Акцент в документе, как отметил председатель ХКООП Владимир Бондаренко, сделан на охране и оплате труда, а также регулировании рынка рабочей силы, а недостаток соглашения, по его мнению, в том, что это не нормативный акт, обязательный для исполнения. По словам председателя совета директоров промышленных предприятий и организаций края Виктора Лемехи, условия, заложенные в нем, даже более привлекательны для работников, чем те, что содержит Трудовой кодекс. Особенно в том, что касается оплаты труда.

Выполнение предыдущего трехстороннего соглашения, как рассказал министр экономического развития и внешних связей Хабаровского края Александр Левинталь, дало положительные результаты. Выросла занятость населения: уровень безработицы в крае снизился до 3,3 процента от всего работоспособного населения. Постепенно сокращалась задолженность предприятий по зарплате. Росли доходы работников. Повысился в целом уровень жизни людей. Уменьшились производственный травматизм и случаи профзаболеваний.

Стороны Соглашения намерены добиваться развития взаимоотношений на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности, признавая, что основными условиями постоянного роста и достижения достойного уровня жизни населения являются подъем экономики и производство организациями края всех форм собственности конкурентных товаров и услуг.

Кроме того, подписав данное Соглашение стороны обязуются:

- содействовать заключению и выполнению территориальных, отраслевых (межотраслевых), иных соглашений и коллективных договоров;
- добиваться заключения коллективных договоров в организациях всех форм собственности;
- оказывать практическую и методическую помощь при их разработке.

В развитие Соглашения и для обеспечения его реализации стороны на основе взаимных консультаций в рамках краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, вырабатывают документы, принимают необходимые решения, формируют предложения в адрес законодательных, исполнительных органов власти, профсоюзов, работодателей и добиваются их реализации.

Стороны вносят изменения и дополнения в действующее Соглашение в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Стороны обязуются информировать население края о ходе реализации Соглашения.

Соглашение призвано регулировать общественные отношения в различных сферах: экономике, развитии рынка труда и содействие занятости, оплате труда, обеспечении социального развития и социальной защиты населения, охране труда и экологической безопасности, гарантий деятельности профсоюзов на территории края, реализации принципов социального партнерства.

Включаемые в Соглашение положения, нормы и обязательства сторон призваны обеспечить развитие отраслей экономики и социальной сферы края, обеспечить социальные гарантии трудящихся, достичь общественного согласия в интересах всего населения Хабаровского края.

По сравнению с соглашениями, заключенными до 2004 г., в текст новых Соглашений было внесено несколько принципиально новых положений, это было связано с вступлением в силу нового Трудового кодекса РФ.

В сфере экономики стороны осуществляют контроль за соблюдением трудовых прав работников при проведении процедур банкротства, разработке и реализации мероприятий по финансовому оздоровлению организаций-должников. Эта работа проводится на заседаниях краевой комиссии по ликвидации задолженности по заработной плате.

В оплате труда за работодателями закреплено

обязательство по решению вопроса об установлении тарифной части заработной платы не менее 2/3 от ее общего размера с учетом выполнения норм труда.

На предприятиях края, в зависимости от отраслевой принадлежности уровень тарифной части заработной платы колеблется в пределах 40-70%. Самая низкая тарифная часть заработной платы на предприятиях торговли – 32–35 % [2, с. 68].

По разделу социальной защиты работающих на работодателей возложено обязательство о предоставлении дополнительных льгот и гарантий, сверх предусмотренных законодательством РФ, через соглашения и коллективные договоры.

Кроме этого в целях обеспечения пенсионных прав наемных работников в условиях персонализированного учета работодатели обязались своевременно и полно представить в отделение Пенсионного фонда РФ по Хабаровскому краю сведения о стаже, зарплате и страховых взносах своих работников. Это важная сторона работы по обеспечению пенсионных прав трудящихся. Однако еще более серьезным вопросом является необходимость определения форм воздействия на работодателей по перечислению страховой части на пенсионные лицевые счета работников.

В Соглашение включено обязательство Правительства края согласовывать с профсоюзами решения о распределении жилищного фонда построенного за счет средств федерального, краевого и муниципального бюджетов.

В целом меры, принимаемые работодателями по решению вопросов занятости не могут считаться адекватными складывающейся обстановке на рынке труда. Не всегда руководители предприятий и организаций своевременно представляют органам службы занятости и профсоюзам информацию о возможных массовых увольнениях. Продолжаются задержки, причем порой очень длительные, выплат заработной платы в организациях, несмотря на то, что Кодекс ввел максимальный 15-дневный период задержки выплат. По-прежнему не обеспечивается оплата труда работников при полном рабочем дне в размере не ниже прожиточного минимума и, соответственно, не разрабатываются мероприятия поэтапного ее увеличения в целях снижения числа работников, имеющих заработную плату ниже прожиточного минимума.

В целом ситуация с обеспечением условий

охраны труда в организациях края продолжает оставаться сложной. По-прежнему значительная доля (более 35% работников от общей численности), занята на работах с вредными и тяжелыми условиями труда. Только 60% процентов из них представлялись различные виды компенсаций (сокращенный рабочий день, продленный отпуск, доплаты к заработной плате, бесплатное санаторно-курортное лечение, питание и др.) [2, с. 98].

Необходимо подчеркнуть, что в соответствии со статьей 45 Трудового кодекса РФ Соглашение является правовым актом, устанавливающим общие причины регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Поэтому положения Соглашения не могут содержать узконаправленных вопросов, они носят рамочный характер, на основе которых разрабатываются коллективные договоры, иные правовые акты.

Для разработки текста соглашений и их заключения созданы Хабаровская краевая трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

По требованию профсоюзов заседания комиссий проводятся ежеквартально. На них обсуждаются проблемы заключения, регистрации и исполнения коллективных договоров и соглашений на предприятиях, анализируется исполнение существующего трехстороннего соглашения, вносятся поправки в его содержание.

Проводимая профсоюзами (совместно с работодателями) работа по заключению коллективных договоров в организациях края дала свои положительные результаты. В целом более 86 процентов организаций, имеющих первичные профсоюзные организации и входящие в состав крайпрофобъединения, охвачены коллективными договорами.

Анализ хода заключения и исполнения коллективных договоров показывает, что договаривающиеся стороны в целом понимают их необходимость, что это единственный правовой акт, в котором определяются конкретные обязательства сторон по регулированию всех аспектов социально-трудовых отношений и что сегодня от их выполнения во многом зависит стабильность в Хабаровском крае.

Хочется отметить, что со стороны органов го-

сударственной власти также постоянно ведется контроль за выполнением Соглашения. Это свидетельствует о том, что Правительство края прекрасно понимает важность данного документа.

Так Постановлением № 27 от 11 февраля 2007 года губернатор Хабаровского края утвердил мероприятия Правительства края по реализации соглашения между ХКООП, представителями работодателей и правительством Хабаровского края на 2007-2008 годы.

Губернатор постановил утвердить прилагаемые мероприятия Правительства Хабаровского края по реализации Соглашения, а Заместителям Председателя Правительства края, министрам края, руководителям иных органов исполнительной власти края, главам городских округов и муниципальных районов края установить контроль за выполнением Мероприятий. По итогам 2007, 2008 годов представить в министерство экономического развития и внешних связей края информацию об их выполнении.

На территории Хабаровского края становление и развитие социального партнерства осуществляется в соответствии с Законом Хабаровского края «О социальном партнерстве в сфере труда», которым установлены правовые основы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Кроме того, настоящим законом определен статус Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, ее цели и задачи, принципы формирования сторон.

Несмотря на то, что профсоюзные организации напрямую не участвуют в управлении охраны труда, не решают вопросы социального страхования, действуют как федеральные, так и краевые законы, которые дают профсоюзам достаточно прав, для осуществления контроля над этими вопросами.

Краевым законом «Об охране труда в Хабаровском крае» определена обязанность работодателя обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.

Таким образом, краевым законодательством, в рамках установленной компетенции, регламентированы различные аспекты социально-трудо-

вых отношений и формы участия профсоюзов в их регулировании.

В крае принимаются различные программы в области социальной политики, которые способствуют снижению социальной напряженности. Одна из них – Территориальная программа государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации на территории Хабаровского края бесплатной медицинской помощи на 2006 год, принятая правительством края 2 марта 2006 г. № 21-пр. Данная программа определяет виды и объемы медицинской помощи, предоставляемой гражданам Российской Федерации на территории Хабаровского края бесплатно [6, с. 15].

Таким образом, основным инструментом воздействия на уровень социально-политической напряженности у профсоюзов края на сегодняшний момент является заключение трехсторонних соглашений.

Такая правовая система регулирования отношений через соглашения и договоры несомненно будет эффективна лишь при определенных политических и социально-психологических условиях. На взгляд автора, в политической культуре и политической системе сохраняется доминирование государства и патернализм. Это находит отражение в системе российского права, где отсутствуют эти необходимые условия.

У существующей на сегодняшний день системы имеется, по крайней мере, два существенных недостатка:

- отсутствие четко прописанных в соглашениях плана действий с конечным результатом, что дает власти и работодателям возможность трактовать пункты соглашения в собственных интересах и, что часто случается, не выполнять принятые обязательства.

- вторым недостатком, вытекающим из первого, является отсутствие действенной системы контроля за реализацией соглашений. В Трудовом кодексе установлено, что контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, и что они обязаны их выполнять. Но, как это нередко бывает в российском законодательстве, не прописано главное условие – механизм ответственности

за невыполнение заключенных соглашений.

Ослаблением политических позиций профсоюзов и значительной потерей влияние на политический процесс следует считать утрату профсоюзами права законодательной инициативы на федеральном уровне, что незамедлительно отразилось на эффективности нормотворческой работы, возможности профсоюзов непосредственно вносить предложения и проекты в органы законодательной власти как федерального уровня, так и субъектов РФ. Отсутствие у профсоюзов Хабаровского края права законодательной инициативы также не позволяет развиваться работе по формированию в крае законодательной базы, снижает эффективность защитной функции осуществляемой крайпрофобъединением.

Следует отметить, что в 17 субъектах между профсоюзами и органом законодательной власти заключены Соглашения о сотрудничестве. В Хабаровском крае отсутствует Соглашение о сотрудничестве крайпрофобъединения и законодательного органа. Видимо, пока еще депутаты Законодательной Думы края не полностью осознали важности данного документа в плане развития законотворческой работы депутатского корпуса. Взаимодействие позволило бы придать разрабатываемым краевым нормативным актам более качественный уровень (учитывая опыт работы профсоюзов в данном направлении). Требуется система мониторинга, анализа и последующего прогнозирования действующих и предполагаемых правовых решений, возможных последствий их влияние на развитие социально-трудовых отношений.

Указанные недостатки мешают профсоюзам эффективно действовать в сфере социально-трудовых отношений, что отвечает интересам работников наемного труда.

Россия сегодня – это страна, где неформальные властные отношения и на макро (власть-общество) и на микроуровне (работодатель-наемник на предприятиях, отделах в учреждениях) имеют гораздо большее значение, чем юридически оформленный статус и процедуры. Это означает, что ряд формальных норм, гарантирующих права профсоюзов в ряде случаев не работают. Положение профсоюзов определяется не столько законами и другими правовыми нормами, сколько

характером политического режима, прежде всего такой его чертой, которую можно определить как особенность взаимоотношений структур гражданского общества (групп интересов, объединений) и государственной власти. На социально-психоло-

гическом уровне – степенью развитости «социального капитала» – уровня доверия в обществе и связанной с этим способностью граждан объединяться и солидарно отстаивать свои интересы на институциональном уровне.

## Литература

1. Башмаков В.И. Что препятствует профсоюзам стать полноценными субъектами трудовых отношений? // Общество и экономика. – 2000. – № 3. – С. 27–38.
2. Бондаренко В.Д. Роль профсоюзов в развитии гражданского общества. Региональный аспект // Роль профсоюзов в процессе развития гражданского общества. Региональный аспект: материалы межрегиональной научно-практической конференции. – Хабаровск : Изд-во Тихоокеанского государственного университета, 2006. – С. 127.
3. Дрямов В.П. Политика профсоюзов по защите трудовых прав наемных работников и повышению качества рабочей силы // Уровень жизни населения регионов России. – 2007. – № 3. – С. 5–18.
4. Конституция Российской Федерации (ред. от 30.12.2008) // Собрание законодательства РФ. – 2009. – №4. – Ст. 445.
5. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 28.12.2010) // Собрание законодательства РФ. – 2011 – № 1. – ст. 16.
6. Территориальная программа государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации на территории Хабаровского края бесплатной медицинской помощи на 2006 год от 02.03.2006 г. № 21-пр // Собр. Законодательства Хабаровского края. – 2006. – № 56. – С. 334–354.