

Общероссийский профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей
промышленности и строительства



СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР. ПЕРЕГОВОРЫ

(второе издание)

Информационно-методическое пособие

Книга 3

**МОСКВА
2015**

«Социальное партнёрство. Коллективный договор. Переговоры»

Информационно-методическое пособие.

Книга 3 (второе издание).

Информационно-методическое пособие предназначено для оказания помощи профсоюзным преподавателям и активу при подготовке к проведению семинаров по темам «Социальное партнёрство», «Коллективный договор (соглашения)», «Коллективные переговоры», «Социальное партнёрство. Коллективный договор. Переговоры» и подобным.

В пособии подробно разбираются объективные предпосылки и условия возникновения социального партнёрства за рубежом и в России, представлены национальные модели социального партнёрства, система социального партнёрства в современной России, даны понятия, принципы, формы, стороны и уровни социального партнёрства. Подробно разбирается понятие «коллективный договор» и основы подготовки к коллективным переговорам по его заключению.

В приложении даны материалы по невербальному общению и программа проведения семинара по данной тематике с использованием активных методов обучения.

Информационно-методическое пособие

подготовлено к изданию

Е.В.Есениной и В.Г.Бицовой

Редактирование

Л.А.Бровкиной

Компьютерная вёрстка и дизайн

С.М.Потёмкиной

Содержание

Введение - 4

Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства - 5

Исторические предпосылки становления партнёрских отношений в дореволюционной России и СССР - 8

Национальные модели социального партнёрства - 14

Правовая основа социального партнёрства в современной России - 18

Понятие, принципы и формы социального партнёрства в России - 21

Стороны, органы и уровни социального партнёрства - 31

Порядок ведения переговоров - 44

Виды договоров и соглашений социального партнёрства - 49

Социальное партнёрство, в котором участвует
Нефтегазстройпрофсоюз России - 64

Переговоры: понятие, виды и способы ведения переговоров,
подготовка к переговорам - 77

Коллективные переговоры. О чём надо помнить представителю
профсоюза, участвующему в переговорах - 83

Подготовка к переговорам - 84

Процедура заключения коллективного договора - 91

Организация контроля выполнения коллективного договора - 92

Ответственность за невыполнение положений
коллективного договора - 93

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Система социального партнерства - 94

Приложение 2. Открытые и закрытые вопросы - 96

Приложение 3. Тактические приёмы, применяемые на переговорах - 96

Приложение 4. Язык жестов - 98

Приложение 5. Тест «Что говорят вам мимика и жесты?» - 112

Приложение 6. Программа семинара. «Социальное партнёрство.

Коллективный договор. Переговоры» - 116

Список литературы - 123

Введение

Социальное партнёрство – это понятие уже прочно вошло в нашу жизнь в связи с переходом к рыночной экономике. Оно строится по системе «трипартизма» и определяет характер взаимоотношений, складывающихся в процессе трудовых отношений между наёмными работниками, работодателями и государственными органами.

В странах с развитой рыночной экономикой социальное партнёрство получило широкое развитие. Руководители этих государств давно пришли к выводу о том, что только оно должно стать главенствующим во внутренней жизни страны, так как способно обеспечить социальный мир и заинтересованность народов в процветании их стран. На смену конфронтации труда пришло понимание того, что социальное партнёрство является необходимым компонентом социального мира и экономического благополучия.

Значительный толчок развитию социального партнёрства и его совершенствованию в России дал пришедший на смену КЗоТу Трудовой Кодекс Российской Федерации, принятый 30 декабря 2001 года и вступивший в силу с 01.01.2002.

Трудовой кодекс РФ определяет трудовые отношения между работниками и работодателями и имеет приоритетное значение перед другими принятыми федеральными законами, связанными с трудовыми отношениями, с Указами Президента РФ, Постановлениями Правительства РФ и др.

В нём закреплено понятие социального партнёрства в сфере труда, основные принципы, даны определения сторон, уровней, формы социального партнёрства, представлены основные формы участия работников в управлении производством, коллективные переговоры как инструмент предупреждения и разрешения трудовых разногласий и споров.

В условиях рыночной экономики коллективные переговоры между представителями работников и представителями работодателей стали для профсоюзов главным инструментом социального партнёрства. Обучение науке и искусству ведения эффективных переговоров значительно расширяет круг возможностей профсоюзов в реализации их главной функции – защите социально-экономический и трудовых прав и интересов работников наёмного труда.

Книга 3 «Социальное партнёрство, коллективный договор, переговоры» (второе издание) значительно расширена по сравнению с

первым изданием и содержит информацию об объективных предпосылках и условиях возникновения и становления социального партнёрства в странах Запада и России, раскрывает понятие социального партнёрства, его форм, уровней, сторон, принципов взаимодействия.

Также даны структура Генерального, Регионального, Отраслевого соглашений и коллективного договора, порядок подготовки и проведения коллективных переговоров.

Пособие подготовлено с использованием материалов трудового законодательства РФ, образовательных профсоюзных программ Института профсоюзного движения АТиСО, рекомендаций и практического опыта Нефтегазстройпрофсоюза России и родственных профсоюзов, входящих в ФНПР.

В Приложениях даны схема, дополнительные материалы по невербальному общению, а также типовая программа проведения семинара для профсоюзного актива с использованием активных методов обучения.

1. Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнёрства

Социальное партнёрство в сфере труда представляет собой особую систему взаимоотношений, возникающих между наёмными работниками и работодателями и органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений.

Систему социального партнёрства называют **«трипартизмом»**, так как в регулировании социально-трудовых отношений участвуют три стороны: представители работников – профсоюзы и их организации, представители работодателей – руководители организаций, объединения работодателей и государственные органы.

Система социального партнёрства как механизм регулирования социально-трудовых отношений сложилась лишь в 60—70-х гг. XX столетия и существует не во всех странах, это позволяет сделать вывод

о том, что формирование системы социального партнёрства возможно только при определённых условиях:

1. Необходимость регулирования социально-трудовых отношений возникает одновременно с возникновением капиталистического товарного производства, когда в качестве основных субъектов трудовых отношений окончательно оформляются два основных класса — **собственники** средств производства и **наёмные работники**, лишённые средств производства и потому вынужденные продавать свою рабочую силу, чтобы как-то обеспечить себе существование.

2. При взаимодействии двух классов достаточно чётко проявился **противоположный характер** их интересов. Главный интерес работника состоял в том, чтобы собственник предоставлял ему работу и платил как можно больше. Собственник же заинтересован в том, чтобы заданный объём работы выполнялся наименьшим числом рабочих и с наименьшей оплатой, т.к. для собственника зарплата рабочих – часть издержек, понижающая прибыль.

Таким образом, наличие двух субъектов, интересы которых в социально-трудовой сфере не совпадают, формирует необходимость создания механизма их согласования, разработки системы процедур урегулирования конфликтов, которые неизбежно возникают в случае столкновения разнонаправленных интересов.

Чтобы защитить себя, рабочие были вынуждены объединяться. Само развитие капитализма провоцирует рабочих к объединению. Капитал боялся (и теперь боится) сплочения рабочих и через государство пытался себя защищать. Поэтому на протяжении длительного времени во многих странах существовали законы, запрещающие профсоюзы. Только в конце XIX в. после череды рабочих выступлений, стачек и забастовок профсоюзы наконец-то были легализованы.

В конце XIX — начале XX в. в индустриальных странах постепенно формируется трудовое законодательство. В 1919г. была образована Международная организация труда (МОТ). Однако социального партнёрства как такового ещё не существовало.

В развитии социального партнёрства прослеживается определённая историческая тенденция. Объективные и субъективные предпосылки его возникновения зародились в XIX в., когда прочно вошли в жизнь профессиональные и предпринимательские союзы, а государство вынуждено было стать арбитром в конфликтах между трудом и капиталом.

Но сам феномен социального партнёрства, порой под другими названиями, утвердился идеологически и практически под влиянием,

прежде всего, катастрофических социальных потрясений первой половины XX в.

Экономические кризисы и депрессии, мировые войны, обострение классовой борьбы, приведшие треть человечества к революциям и гражданским войнам - всё это остро поставило вопрос о переходе от конфронтации к созидательной политике.

Путь к достижению социального мира связан со значительными проблемами экономического характера. Их решение предполагает существенные издержки, обусловленные не только перераспределением национального богатства, но и проведением мероприятий, направленных на создание новых социально-экономических институтов, отвечающих требованиям времени.

Создание системы социального партнёрства оказалось выгодным, с прагматической точки зрения, для всех его субъектов, благодаря этому оно получило столь широкое распространение во всём капиталистическом мире. Главным фактором возникновения партнёрских отношений явились изменения, произошедшие в производственной сфере. В результате воздействия научно-технической революции (НТР) появились новые производственные структуры и технологии, значительно увеличилась производительность труда, выпуск товаров и предложение услуг. С технологическим усложнением производства повысились требования, предъявляемые к квалификации рабочей силы. Эти изменения привели к улучшению организации и дисциплины труда и явились предпосылкой зарождения социального партнёрства.

Появлению социального партнёрства способствовало также усложнение социальной структуры общества развитых стран. На смену упрощённой двухполюсной классовой схеме, свойственной капитализму прошлого века (наёмный труд - капитал), пришла более сложная структура общества.

Благодаря возросшему общему уровню благосостояния возросло число собственников, в том числе через участие в собственности посредством акций. Сложилась система институциональных инвесторов - пенсионных фондов, страховых компаний, инвестиционных и иных банков, которые являются крупнейшими акционерами в промышленных корпорациях и представляют интересы большого числа мелких, средних вкладчиков, поручивших им управление своей собственностью. Укрепились позиции мелкого предпринимательства, увеличилась его роль в экономике. Существенно выросла численность и возросла роль служащих, работающих как в

государственных, так и в негосударственных организациях и учреждениях.

В западном обществе образовался «средний класс», коренным образом заинтересованный в укреплении социально-экономической стабильности в своей стране, так как его представителям стало что терять в результате социальных катаклизмов.

2. Исторические предпосылки становления партнёрских отношений в дореволюционной России и СССР

Ростками партнёрства, которые проявились в отечественной истории в начале XVIII в., можно считать первые попытки государственного регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями, владельцами мануфактур и заводов. Подтверждение этому - Указ и «Регламент» (1722 г.), изданные Петром I, в которых предписывалось ограничить продолжительность рабочего дня на мануфактурах и казённых заводах, а также установить максимальный размер заработной платы.

Становление договорных социально-трудовых отношений прошло в России путь от патриархальных до цивилизованных форм. Начавшись в дореформенный период устным договором между работодателем и работником, они со временем трансформировались в коллективные и тарифные договоры. Договоры заключались сначала между коллективом рабочих и администрацией завода; затем в процесс включились профессиональные организации рабочих. Высшей формой договора стали тарифные соглашения между рабочими профсоюзами и союзами работодателей.

Социально-трудовые отношения на начальных этапах в основном носили конфронтационную окраску. Наиболее эффективным способом разрешения трудовых конфликтов являлись рабочие стачки, забастовки, основным требованием которых было повышение оплаты труда, сокращение продолжительности рабочего дня и т.п.

В качестве ответной меры предпринимателями довольно часто применялся **локаут** — закрытие предприятия с увольнением всех рабочих. Однако по мере накопления опыта регламентации вопросов

социально-трудовых отношений конфликтующие стороны постепенно приходят к выводу о бесперспективности конфронтации. С периода первой русской революции доминирующим в практике урегулирования конфликтов стало создание примирительных учреждений из представителей рабочих и предпринимателей.

Не будучи узаконены, примирительные комиссии, камеры создаются явочным порядком на предприятиях в период Первой мировой войны. Большую роль в улаживании социально-трудовых конфликтов играли также образованные по инициативе предпринимателей Военно-промышленные комитеты.

Сотрудничество предпринимателей и рабочих выразилось в развитии системы **копартнёршипа** (идея привлечения работников к «совладению» капиталистическими предприятиями, обозначаемому английским словом *copartnership*) — привлечению рабочих к участию в прибылях предприятия.

Специфика российской формы копартнёршипа в том, что предприниматели, рассматривая его как средство установления социального мира с рабочими, проводили акционирование предприятия и выделение доли в прибыли работников предприятия фактически «из своего кармана».

Острая потребность в квалифицированных кадрах, появившаяся на рубеже XIX-XX вв., побудила промышленников к созданию системы профессионального образования. Эта проблема нашла успешное воплощение в разных регионах страны, практически во всех отраслях промышленности и на разных уровнях. В этот период создавалась массовая сеть учебных заведений, включавших обязательные начальные школы для малолетних рабочих, курсы для подготовки квалифицированных взрослых рабочих.

Формирование социально-трудовых отношений прошло в пореформенной России несколько этапов:

1) **период 1860-80-х гг.** — попытка формирования процесса правовых отношений в социально-трудовой сфере в период царствования Александра II и деятельность комиссий по подготовке социально-трудового законодательства; формирование политики попечительства как жёсткой регламентации отношений работодателей и работников «сверху»; становление договорных форм социально-трудовых отношений;

2) **период 1890-х гг. — начала XX в.** (до революции 1905г.), совпадающий с началом индустриальной модернизации России, характеризуется стремлением властных структур приспособить

«попечительскую политику» к новому экономическому этапу в истории России. На данном этапе осуществляется создание организационных структур по регулированию социально-трудовых отношений на предприятиях, в отраслях (комиссий, советов, общественных организаций работников, союзов и объединений предпринимателей, работодателей).

Грандиозная декабрьская всеобщая стачка бакинских рабочих закончилась подписанием **30 декабря 1904 года** первого в истории рабочего движения России коллективного договора между рабочими и нефтепромышленниками. **«Мазутной конституцией»** назвали рабочие свой коллективный договор. Под таким названием этот договор навечно вошёл в историю рабочего движения. На каждом промысле были созданы рабочие комиссии, которые следили за выполнением предпринимателями обязательств по коллективному договору.

Эти комиссии, ставшие по существу зародышами профсоюза, сыграли большую роль при его создании в 1905 – 1906 годах. Именно через эти комиссии на промыслах, заводах, рабочих местах велась работа по вовлечению рабочих в профессиональный союз;

3) период революции 1905-1907 гг. привнёс принципиальные качественные изменения в социально-трудовые отношения. В этот период создаются профессиональные организации рабочих — профсоюзы как институт социального партнёрства наёмных работников. Наиболее инициативно в процессе формирования новых трудовых отношений проявили себя предприниматели, фабриканты, заводчики и их общественные объединения;

4) период Первой мировой войны и деятельности Временного правительства характерен либерализацией трудовых отношений предпринимателей и рабочих и милитаризацией экономики. В России проходят апробацию цивилизованные формы и механизмы регулирования социально-трудовых отношений.

Особенности процесса формирования партнёрских отношений в России в конце XIX - начале XX вв. — патриархальность, живучесть традиций крепостного права во всех отраслях экономики. Преобладающая часть промышленных предприятий располагалась в сельской местности, большинство рабочих на них составляли крестьяне, не прерывавшие связь с землёй, с общиной. В свою очередь, многие предприниматели, работодатели являлись представителями купеческо– дворянско-крестьянского происхождения, сохранявшие сословность и другие нормы общественных отношений традиционного общества.

В России роль государства, властных структур в регулировании отношений партнёрства между предпринимателями и рабочими была особенно велика. Это наиболее убедительно проявлялось в попечительстве государственными органами сфер образования, медицинского обслуживания, ограничения женского и детского труда, регулирования процессов найма, продолжительности рабочего дня, социального страхования рабочих.

Социальное партнёрство зарождалось как сфера взаимодействия труда и капитала, регулирования социальных конфликтов. Властные структуры вынуждены были не только устанавливать некие границы договорных отношений сторон, но и активно, напрямую вмешиваться в их содержание. Государство определяло правовой статус как индивидуальных, так и коллективных субъектов, а также правовые средства разрешения трудовых конфликтов.

Общественные объединения предпринимателей, работодателей, рабочих выступали как своего рода институты социального партнёрства. К сожалению, их многообразие, неорганизованность и разобщённость не столь эффективно способствовали утверждению цивилизованных форм согласования противоречивых интересов различных социальных групп, слоёв и классов российского общества. Тем не менее они своей деятельностью стимулировали развитие законодательной и нормативно-правовой базы партнёрских отношений, активизировали участие властных структур в этом процессе.

Несмотря на специфические условия социально-экономического развития, Россия в целом шла в русле общецивилизационных закономерностей механизма социального партнёрства. В дореволюционном законодательстве начала XX в. проявились первичные составляющие данного механизма:

а) в сферу трудового права и в целом правового регулирования наряду с индивидуально-договорными отношениями работника и работодателя включались коллективно-договорные отношения. В рамках последних осуществлялась легализация коллективных трудовых прав: право на ассоциацию (коалицию), право на забастовку как средства защиты коллективных интересов;

б) осуществлялись меры по созданию специальной системы регулирования трудовых конфликтов; организовывались промышленные суды, которые формировались из представителей труда и капитала, хотя закон о них так и остался в проекте;

в) формировались основы обязательного социального страхования, которое строилось на принципах социального партнёрства. В системе

социального обеспечения наряду с формами государственной помощи (социальной защиты) населению и добровольного страхования работников по усмотрению работодателей появились правовые формы. Это форма обязательного государственного страхования работников, которая появилась как результат сотрудничества работников и работодателей при активной роли государства.

Формирование и утверждение **советской системы коллективно-договорных отношений** особый весьма сложный и противоречивый процесс, начавшийся в октябре 1917г. в России с ликвидации капитализма и провозглашения создания нового социалистического общества.

Советскую систему коллективно-трудовых отношений в известной мере можно охарактеризовать как своеобразную модель социального партнёрства, сформировавшуюся в условиях государственного социализма и административно-командной системы.

Для данной модели характерны коллективные договоры и соглашения, подписываемые на уровне предприятий и организаций представителями профсоюзов, администрации и партийных комитетов.

На городском, районном, областном, республиканском уровнях оформлялись договоры о социалистическом соревновании, предусматривающие соответствующие обязательства сторон в решении важнейших социально-экономических проблем.

Такие договоры обычно принимались на собраниях партийно-хозяйственного актива соответствующих городов, районов, областей, краёв и республик. Их подписывали представители профсоюзов, руководители исполкомов советов трудящихся и соответственно секретари горкомов, райкомов, обкомов, крайкомов партии, ЦК компартий союзных республик.

Советская система коллективно-договорных отношений имела ярко выраженный административно-командный характер. В её развитии можно выделить несколько своеобразных этапов.

Первый этап (1917-1921гг.) — отмена правовой базы дореволюционных трудовых отношений; ликвидация объединений работодателей, предпринимателей; национализация предприятий, введение политики военного коммунизма и прекращение практики заключения коллективных договоров и соглашений.

Второй этап (1922-1929гг.) — НЭП, возрождение коллективно-договорных отношений в социально-трудовой сфере. Принятие законов о коллективных договорах, профсоюзах, об усилении роли партийных и государственных органов в регулировании социально-

трудовых отношений. Наряду с этим в 20-е гг. предпринимаются попытки обоснования альтернативных проектов формирования партнёрских отношений в экономике. Они находили своё выражение в концепциях «синдикального социализма» «кооперативного социализма», обоснованных в трудах М.И.Туган-Барановского (1865-1919гг.), Н.И.Бухарина (1888-1938гг.), Н.Д.Кондратьева (1892-1938гг.), А.В.Чаянова (1888-1938гг.). Ими выдвигались идеи соединения планового и рыночного начал в экономике и социально-трудовых отношений в эпоху социализма. Однако данные предложения в тот период не были учтены, а многие из их авторов подверглись репрессиям.

Третий этап (1930-1946гг.) — абсолютизация принципа единоначалия на производстве; введение обязательной трудовой повинности, административных мер за уклонение от работы, свёртывание коллективно-трудовых отношений. С 1934 по 1946гг. коллективные договоры и соглашения не заключались. В конце 30-х-начале 1940гг. развернулась острая критика коллективных договоров и соглашений как неприемлемой формы регулирования трудовых отношений в условиях социализма.

Четвёртый этап (1947-1964гг.) — возобновление и совершенствование практики подготовки, заключения и реализации коллективных договоров, соглашений; обоснование принципа материальной заинтересованности. Повышение роли постоянно-действующих производственных совещаний и социалистического соревнования в регулировании социально-трудовых отношений. Данный этап характеризуется как период хозяйственно-экономической перестройки, сводившейся к развитию производства с помощью механизма совершенствования руководства экономикой, реорганизации управленческого аппарата, не выходящей за рамки административно-командной системы с её сверхцентрализмом.

Пятый этап (1964-1984гг.) — создание системы коллективно-договорных отношений на производственном, отраслевом, территориальном, республиканском и общесоюзном уровнях; совершенствование материального и морального стимулирования в сфере труда; утверждение практики подведения итогов выполнения коллективных договоров, соглашений. Этот период характеризуется возрастанием роли партийного воздействия на процессы заключения и реализации коллективных договоров и соглашений; усилением централизованного партийно-государственного регулирования социально-трудовых отношений. Концентрация контроля состояния трудовых отношений в руках партийного и государственного аппарата

стимулировала утверждение корпоративно-номенклатурного подхода в решении актуальных проблем социально-трудовой сферы.

Шестой этап (1985-1991 гг.) — кризис советской системы социально-трудовых отношений; развитие новых форм организации и стимулирования труда; введение хозрасчёта, самофинансирования, самоуправления на производстве; развитие рабочего движения; возникновение новых независимых профсоюзов, формирование новых подходов в практике подготовки и заключения коллективных договоров и соглашений.

В 90-х гг. XX в. развитие системы партнёрских отношений в России происходит в качественно новых условиях, а именно в условиях острого глубокого кризиса всей системы общественных отношений, всех социальных и экономических институтов. Кризис сопровождается нарушением экономических и социальных связей, спадом производства, сломом существовавшей в течение семидесяти лет советской системы управления и становлением новой государственности.

Формирующаяся система социального партнёрства в России сопряжена с кардинальными изменениями трудовых отношений, с созданием нового механизма заключения коллективных договоров и соглашений, применением цивилизованных процедур разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, конфликтов.

3. Национальные модели социального партнёрства

Практика заключения и структура коллективных договоров в разных странах различна. Это объясняется тем, что на процесс коллективных переговоров, на социальное партнёрство воздействует множество причин: трудовое законодательство, состояние экономики, структура и практика профсоюзного движения, специфика взаимоотношений социальных партнёров и многое другое.

В результате сложились национальные модели социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования со своими особыми чертами. Но есть и общие, наиболее важные характеристики, которые позволяют классифицировать национальные модели колдоговорного регулирования.

Наиболее часто выделяют и сравнивают две модели – **англо-американскую** и **западноевропейскую**.

Характерные черты **англо-американской** модели следующие:

- преобладание децентрализованного заключения коллективных договоров в рамках предприятия (компании);
- в центре коллективных переговоров – экономические вопросы;
- для договаривающихся сторон характерны отношения противостояния;
- минимальное вмешательство государства.

Западноевропейская модель регулирования коллективных переговоров характеризуется:

- координированными, централизованными (в национальных, региональных, отраслевых рамках) коллективными договорами (соглашениями);
- цель переговоров – не только экономические вопросы, но и обеспечение социальной справедливости;
- значительное вмешательство государства;
- преобладание отношений сотрудничества между социальными партнерами.

Западноевропейскую модель иногда подразделяют на **«северную»** (скандинавскую), **«рейнскую»** (германскую) и **«латинскую»**.

«Северная» модель (Швеция, Дания, Норвегия, Финляндия) характеризуется высокоорганизованными и «дисциплинированными» организациями работодателей и трудящихся, высоким уровнем координации процесса коллективных переговоров на всех уровнях, низкой конфликтностью и относительно слабым вмешательством государства в трудовые отношения.

«Рейнская» модель (Австрия, Германия, Швейцария, Бельгия, Нидерланды) имеет во многом те же черты, что и «северная» модель, но государство играет большую регулирующую роль в трудовых отношениях.

Для **«латинской»** модели (Франция, Италия, Испания, Португалия, Греция) характерны слабые позиции организаций предпринимателей и трудящихся, что объясняет стремление социальных партнёров к привлечению государства к участию в коллективных переговорах. В странах высокий уровень конфликтности.

Типология полезна для аналитических целей, но распределение стран по категориям (моделям) не отражает всей сложности трудовых отношений, существующих в реальной жизни.

Помимо названных моделей существует ещё одна модель – **японская**, занимающая промежуточное положение между двумя вышеназванными. Здесь преобладает заключение коллективного договора на уровне предприятия, однако он координируется на национальном уровне.

Влияние государства ощутимо, но носит в основном неформальный характер. Отношения социальных партнёров менее конфликтны, чем в первой модели, что объясняется тем, что процесс коллективных переговоров дополняется ещё одним каналом взаимодействия сторон трудовых отношений – институтом постоянно действующих совместных консультационных комитетов, куда входят представители профсоюзов и работодателей. Консультации предшествуют процессу переговоров или проходят одновременно с ним, что в значительной степени способствует «мирному» выяснению позиций сторон и поиску взаимоприемлемых решений наиболее конфликтных вопросов.

Анализ трудовых отношений в развитых странах показывает, что ориентация моделей социального партнёрства под воздействием как объективных, так и субъективных причин может меняться от конфронтации к сотрудничеству и наоборот - от сотрудничества к конфронтации. Не существует модели взаимодействия, которая была бы полностью ориентирована либо на сотрудничество, либо на конфронтацию вовлечённых в него сторон. Проблема - в соотношении этих двух начал.

В каждой стране преобладание одного или другого предопределяется её национальными традициями, практикой профсоюзного движения, отношениями сторон трудовых отношений, историческими обычаями, характером законодательства и другими обстоятельствами.

Наиболее отчетливо два начала в колдоговорной практике – на конфронтацию или сотрудничество – проявляются в англоязычных и скандинавских странах.

В **англосаксонской** модели преобладает конфронтационное начало. Американский специалист по трудовым отношениям Х. Катц одной из важных причин этого явления в США считает традиционно враждебные трудовые отношения, определившие особенности профсоюзного движения в стране. Он подчеркивал, что «...американский деловой тред-юнионизм и признание им капиталистической системы не исключал появление отношений противников между трудящимися и менеджерами, причиной чему служил низкий уровень доверия друг к другу».

Скандинавская модель с её централизованной структурой, предусматривавшей первоначальные переговоры на национальном уровне между объединениями работодателей и профсоюзов, как бы изначально сориентирована в большей степени на сотрудничество.

По мнению зарубежных специалистов, в последнее время характерной чертой развития процесса коллективных переговоров во многих странах стало стремление субъектов трудовых отношений к взаимному сотрудничеству.

Одна из причин – возросшая необходимость в повышении конкурентоспособности предприятий в обстановке усугубившихся экономических трудностей, обострившейся международной конкуренции.

Тенденция к сотрудничеству профсоюзов и работодателей принимает самые различные формы. Это уступки профсоюзов, согласие работодателей на расширение содержания коллективного договора, включение в последний положений о социальном мире, участии в прибылях и собственности, сокращение показателей забастовочной борьбы и др.

Но наряду с курсом на сотрудничество с профсоюзами одних работодателей, другие не отказались от попыток подорвать позиции профсоюзов на предприятиях, а иногда и вытеснить их оттуда совсем. Это относится в первую очередь к американским работодателям.

Для избавления от профсоюзов они использовали и используют сегодня целый арсенал средств: перевод предприятий в южные штаты США, в которых действуют законы «О праве на работу», запрещающие ставить условием найма вступление в профсоюз, оформление фиктивной продажи предприятий и банкротство, аннулирование заключенных ранее с профсоюзами коллективных договоров, расширение практики субподрядных работ и так далее.

Одно из неперемennых условий расширения двухстороннего сотрудничества – взаимное доверие сторон, признание ими при заключении коллективных договоров или соглашений принципа «каждая сторона выигрывает», вместо «одна сторона выигрывает, другая проигрывает» (игра с нулевой суммой).

Обоюдное согласие сторон выступает как форма демократического разрешения конфликта, естественного для сферы трудовых отношений.

4. Правовая основа социального партнёрства в современной России

В России в качестве образца при создании законодательной базы новых трудовых отношений на основе социального партнёрства были взяты системы тех стран, в которых они регулировались на основе трипартизма, в рамках консультаций по социально-экономическим проблемам и через систему двух- и трёхстороннего заключения коллективных договоров и соглашений.

Социальное партнёрство в России базируется на единых принципах, сформулированных Международной организацией труда (МОТ), законодательных и нормативно-правовых актах стран мирового сообщества. МОТ, созданная в 1919 г., за время своего существования разработала концепцию социального партнёрства, приняла важнейшие нормативные документы, составляющие своего рода Международный кодекс труда.

В них дана развёрнутая правовая основа социального партнёрства, сформулированы положения о правовом статусе сторон партнёрских отношений. В конвенциях МОТ раскрываются важнейшие вопросы о свободе объединений работников и работодателей, их правах на коллективные переговоры, коллективные договоры и соглашения; о формах и методах сотрудничества между властными структурами, организациями трудящихся и предпринимателей; о путях достижения согласия, примирения, компромисса и консенсуса.

Существенную роль в правовом обеспечении системы социального партнёрства играют:

- Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948) и Конвенция 98 «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров» (1951),

а также рекомендации МОТ:

- «О коллективных договорах» (1951г.);

- «О сотрудничестве на уровне предприятия (1952г.);

- «О сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабах (1960г.);

- «О содействии переговорам (1981г.) и др.

Обязательную юридическую силу для различных стран-членов МОТ имеют лишь нормы Конвенций в случае их ратификации на

государственном уровне. Рекомендации МОТ ратификации не подлежат, но их желательно учитывать при разработке национального законодательства.

Советским Союзом ратифицировано 50 Конвенций МОТ, из них Россия как правопреемник СССР приняла к исполнению лишь 43. В Генеральных Соглашениях между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации постоянно предусматривается дальнейшая ратификация Конвенций МОТ.

В России в условиях перехода к рыночной экономике формировалась новая правовая база социального партнерства.

В ноябре 1991г. был издан Указ Президента РФ «О социальном партнёрстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)». В марте 1992г. принят Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», а в 1995г. внесены в него дополнения и изменения. Российские законодатели предусмотрели многоуровневую структуру коллективно-договорного регулирования. Данные правовые и законодательные акты конкретизировали уровни социального партнёрства по типам (видам) коллективных договоров и соглашений; ввели соответствующую международным нормам процедуру коллективных переговоров, подготовки и заключения соглашений; установили ответственность сторон за невыполнение принимаемых договоренностей.

В течение 90-х гг. XX столетия в России были приняты важнейшие законодательные и нормативно-правовые акты, обеспечивающие необходимую правовую базу развития системы социального партнёрства. Наиболее значительны законы РФ: «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (декабрь 1995г.); «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (январь 1996г.); «О российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (май 1999г.). В них заложены основные принципы партнёрских отношений.

Появившееся в начале 90-х социальное партнёрство при всех схожих признаках существенно отличается от западного аналога. Основное отличие состоит в том, что в западных промышленно-развитых странах, где социальное партнёрство возникло в результате длительной и упорной борьбы трудящихся и их профсоюзов «снизу», в России оно насаждалось «сверху», как один из элементов модернизации, ведущей к рыночной экономике. Нередко данная модель опережала развитие коллективно-договорных отношений, действовала в отсутствие

необходимой законодательной базы и сильных социальных партнёров, так как не существовало самих объединений работодателей, формирование которых незакончено и сегодня. Только 27 ноября 2002г. был принят закон «Об объединениях работодателей», в который было внесено много поправок вплоть до 2014 года.

Развитие социального партнёрства, повышение эффективности его функционирования достигалось также на основе формирования правовой базы в регионах. В 2000г. законы о социальном партнёрстве приняты более чем в 30 субъектах РФ. Кроме того, в ряде регионов утверждены законодательные акты, регулирующие отдельные наиболее существенные стороны партнёрских отношений. Социальное партнёрство как система отношений равных и равноправных субъектов опиралось ранее и должно опираться впредь на юридические и моральные принципы ответственности за нарушение партнёрских обязательств.

В конце 2001г. был принят и вступил в силу с 1 февраля 2002г. новый Трудовой Кодекс Российской Федерации.

В ТК РФ впервые включён Раздел II «Социальное партнёрство в сфере труда», который содержит наиболее существенные положения регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Введён принцип договорного регулирования вопросов оплаты и условий труда, определены понятие, формы, участники, уровни, органы, принципы социального партнерства, а также ответственность его участников.

ТК РФ представляет собой компромиссное решение и в качестве такового он далёк от совершенства. В процессе работы над трудовым законодательством профсоюзы, ФНПР, добились принятия Государственной Думой решения о том, что все вносимые в ТК изменения будут рассматриваться рабочей группой, созданной из представителей Правительства РФ, профсоюзов, работодателей и всех фракций Госдумы. При этом будут вноситься только те поправки, по которым получено согласие, то есть достигнут консенсус сторон, остальные останутся для дальнейших дискуссий. Такой принцип проверен временем. На протяжении 14 лет все вносимые в Трудовой Кодекс РФ поправки проходили и проходят сейчас через согласование рабочей группы, что поддерживает определённый баланс сил и позволяет всем участникам вносить и отстаивать свои предложения.

5. Понятие, принципы и формы социального партнёрства в России

Трудовой Кодекс Российской Федерации определяет социальное партнёрство, как систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В основе идеологии социального партнёрства лежат следующие **основные принципы**, зафиксированные в статье 24 ТК РФ, а также в международных и национальных правовых документах:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнёрства 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 и соглашений;
- контроль выполнения принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений;
- право сторон на законодательную инициативу (законодательство субъектов РФ);
- право сторон на решение трудовых споров через арбитражные органы;
- отсутствие в действиях сторон политических амбиций и идеологических установок.

Принцип равноправия сторон обеспечивается, прежде всего, гарантиями независимости представителей работников и представителей работодателей друг от друга.

Равноправие сторон предполагает отсутствие обстоятельств, доказанность которых позволяет сделать вывод о наличии зависимости одной стороны коллективного договора или соглашения от другой. Наличие такой зависимости свидетельствует об отсутствии равноправия при заключении договора или соглашения, что позволяет требовать признания такого договора о труде недействующим или недействительным.

Равноправие сторон социального партнёрства также достигается особой ролью органов государственной власти, органов местного самоуправления в отношениях социального партнёрства, которые выступают в них в качестве равноправных партнёров, а не носителей функций публичной власти, способных диктовать определённое поведение участникам партнёрских взаимоотношений.

Принцип уважения и учёта интересов сторон заключается в том, что стороны социального партнёрства слепо не следуют своим интересам, пренебрегая интересами другой стороны, стороны основываются на взаимном уважении друг друга.

Введение рассматриваемого принципа в законодательство имеет значение для возбуждения административных и гражданских дел о необоснованности отказа представителей работодателя от заключения коллективного договора или соглашения. При рассмотрении подобных дел судебные органы должны применять данный принцип, который позволяет дать оценку не праву и корреспондирующей ему обязанности, а учёту интересов работников при отказе от заключения представителями работодателя договора о труде.

Принцип заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях определяется самим характером отношений социального партнёрства, материальным продуктом которого является Договор. Именно он регулирует трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. Именно он, если соответствует нормам трудового права, при рассмотрении трудовых споров ставится выше норм Трудового Кодекса РФ, так как дополняет и расширяет их в соответствии с возможностями данного предприятия, организации. В процессе его заключения неизбежно происходит согласование воли соответствующих сторон.

Данный принцип также может быть применен при рассмотрении заявления о необоснованности отказа от заключения коллективного договора или соглашения. Ведь отказываясь от заключения договора о

труде, сторона коллективного договора или соглашения допускает нарушение данного принципа, который не позволяет необоснованно отказываться от участия в договорных отношениях. Со ссылкой на рассматриваемый принцип можно возбуждать гражданское дело или административное преследование за незаконный отказ от заключения коллективного договора или соглашения, так как в этом случае нарушается интерес стороны на участие в договорных отношениях со стороной, отказывающейся от заключения договора о труде.

Принцип содействия государства в укреплении и развитии социального партнёрства на демократической основе говорит о том, что государство не может диктовать свою волю сторонам, а должно быть одной из равноправных сторон социального партнёрства, должно содействовать его демократическому развитию. Государство не может издавать законы и иные нормативные правовые акты, нарушающие права сторон социального партнёрства.

Соответствующие органы государственной власти, как правило, обеспечивают деятельность комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Государство также содействует сторонам социального партнёрства в разрешении разногласий, возникающих в процессе коллективных переговоров.

Содействие государства в укреплении и развитии социального партнёрства в виде участия работников и работодателей в коллективных переговорах, заключении коллективных договоров и соглашений может быть осуществлено при защите интересов сторон договоров о труде на договорное регулирование условий труда. Реализация данного принципа предполагает возникновение обязанности у судебных органов рассматривать заявления о необоснованном отказе от участия в коллективных переговорах и заключении коллективных договоров и соглашений.

Принцип соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается ТК РФ и иными нормативными правовыми актами и чётко определен нормами права. Он обеспечивается установлением юридической ответственности сторон социального партнёрства.

Реализация данного принципа не позволяет включать в коллективные договоры и соглашения условия, умаляющие права и свободы работников, гарантированные в законодательстве. Данные условия при реализации рассматриваемого принципа не могут применяться, они являются недействительными с момента их включения в договор о

труде. Однако, стороны коллективного договора или соглашения вправе включить дополнительные, по сравнению с законодательством о труде, льготы для работников в содержание данных договоров. Такое включение соответствует действующему законодательству и не будет являться нарушением рассматриваемого принципа.

Принцип полномочности представителей сторон говорит о том, что соответствующие представители должны обладать полномочиями на принятие обязательств, имеющих юридическую силу и для себя самих, и для представляемых ими лиц.

Полномочность представителей субъектов социального партнёрства может устанавливаться либо законом, либо посредством наделения лица полномочиями на участие в конкретных переговорах. При отсутствии необходимых полномочий на представительство, заключённое с участием такого лица, соглашение не будет являться правовым актом социального партнёрства, поскольку права и обязанности по такому соглашению возникнут исключительно у представителя, но не у представляемых им лиц.

Заключение договора о труде лицами, не имеющими соответствующих полномочий, влечёт недействительность договора в целом. Поэтому нарушение данного принципа влияет на судьбу коллективного договора или соглашения. Однако, полномочные органы или лица могут подтвердить действие договора о труде и принятые на основании его условий решения. В этом случае принцип полномочности представителей сторон соблюдается, и договор о труде будет действовать.

Содержание **принципа свободы выбора при обсуждении вопросов**, входящих в сферу труда, состоит в том, что никакие лица, в том числе и государственные органы, не вправе обязать представителей сторон социального партнёрства вести переговоры по каким-либо определённым вопросам. И уж тем более стороны не должны принуждать друг друга к обсуждению определённых вопросов, если одна из сторон не хочет этого делать.

Применение данного принципа прямо связано с самостоятельностью позиции участников коллективных переговоров при определении вопросов, решаемых при заключении коллективных договоров и соглашений. Оказание давления на стороны коллективного договора или соглашения может стать одним из оснований для признания отдельных условий, принятых под давлением при отсутствии самостоятельной позиции, хотя бы у одной из его сторон, недействующими.

Принцип добровольности принятия сторонами на себя обязательств говорит о том, что никакие лица, в том числе и государственные органы, не вправе принудить к принятию решения, которые принимаются в партнёрском порядке. При этом стороны коллективного договора, соглашения не могут включать в данные акты условия, снижающие уровень прав и гарантий, установленный для работников трудовым законодательством.

Данный принцип позволяет оспорить условия, принятые стороной при оказании на её представителей незаконного давления. Незаконными следует признавать любые способы давления представителей работодателей на работников, которые не предусмотрены действующим законодательством. Применение способов давления, не предусмотренных законодательством, по отношению к работникам означает ограничение их прав. В силу требований ст.55 Конституции РФ такое ограничение может быть проведено исключительно федеральным законом.

Тогда как работники и их представители могут использовать любые не запрещённые законодательством способы воздействия на представителей работодателя с целью защиты интересов работников. К их числу могут быть отнесены митинги, собрания, демонстрации и иные действия, не запрещённые законом.

Ссылки работодателя на недобровольность принятия обязательств по договору о труде не могут быть признаны основанием для освобождения от их исполнения при использовании представителями работников законных способов воздействия на представителей работодателя. Например, коллективный договор или соглашение могут быть заключены в период проведения забастовки. В этом случае ссылка представителей работодателя на недобровольность принятия обязательств не могут стать законным основанием для освобождения работодателя от принятых на себя обязательств. Право на забастовку гарантируется в ч.4 ст.37 Конституции РФ. Поэтому забастовка является законным способом защиты интересов работников. В силу чего действия работников не противоречат законодательству. Тогда как ссылки работодателя на недобровольность принятия обязательств в связи с проведением забастовки не соответствуют законодательству, так как противоречат конституционному праву работников на защиту своих интересов путём проведения забастовки.

В силу **принципа реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами**, следует включать в коллективный договор, соглашение только те обязательства, которые они в состоянии исполнить.

Реальность того или иного обязательства определяется сторонами в процессе коллективных переговоров на основании анализа представленной информации, характеризующей экономическое положение организации, компетенцию органа, уполномоченного осуществлять регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, и т.п.

Принятие нереальных обязательств вступает в противоречие с данным принципом.

Поэтому обязательства, которые признаны нереальными полномочными государственными органами, в частности судом, не должны исполняться.

При возникновении спора о нереальности принятых по договору о труде обязательств сторона, возбудившая такой спор, обязана доказать нереальность принятых на себя обязательств на момент заключения коллективного договора или соглашения. Отсутствие таких доказательств является основанием для отказа в удовлетворении требований о нереальности принятых по договору о труде обязательств.

Принцип обязательности выполнения коллективных договоров, соглашений основан на характеристике коллективного договора, соглашения как правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения (устанавливающих общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений). Исполнение данного принципа обеспечивается установлением юридической ответственности за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения.

Данный принцип освобождает от обязанности доказывания необходимости исполнения условий коллективных договоров и соглашений.

Контроль выполнения принятых коллективных договоров, соглашений – один из способов, обеспечивающих развитие отношений социального партнёрства. При надлежащей организации контрольной деятельности обеспечиваются наличие и постоянное обновление оперативной информации о ходе развития взаимоотношений между представителями работников и работодателей, о соблюдении трудовых прав работников. Без осуществления постоянного контроля невозможно обеспечить выполнение коллективных договоров, соглашений.

Реализация данного принципа может проходить по двум направлениям.

Во-первых, стороны коллективного договора, соглашения, иные лица, обладающие соответствующими полномочиями, например,

правозащитные организации, вправе на основании условий коллективного договора и соглашения выступать в защиту неопределённого круга лиц. В частности, они могут потребовать увеличения заработной платы работников организации, если такое условие имеется в коллективном договоре или соглашении.

Вынесение решения полномочным государственным органом об обязанности выполнить такое условие договора о труде влечёт возникновение обязанности у работодателя увеличить заработную плату работникам организации в соответствии с коллективным договором или соглашением. Указанная обязанность возникает и по отношению к вновь поступающим на работу сотрудникам. Соответственно данной обязанности корреспондирует право каждого работника организации на увеличение заработной платы. Для реализации этого права работникам не требуется ещё раз обращаться в полномочные государственные органы.

Во-вторых, принцип осуществления контроля соблюдения коллективных договоров и соглашений может быть реализован через восстановление прав конкретных работников. В этом случае на основании коллективного договора или соглашения восстанавливается право конкретного работника, например, на дополнительное пенсионное обеспечение.

В подобной ситуации решение полномочного государственного органа восстанавливает нарушенное право конкретного работника, обратившегося с заявлением о защите права, гарантированного коллективным договором или соглашением.

Принцип ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора говорит о том, что стороны должны понимать, что если они нарушают договор, то их ждёт юридическая ответственность, установленная законом. За нарушение трудового законодательства стороны социального партнёрства могут быть привлечены к дисциплинарной и административной ответственности.

Согласно статье 195, работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Привлечение к ответственности за невыполнение условий коллективного договора и соглашения может состояться только при наличии вины в их нарушении.

Хотя привлечение к ответственности за нарушение условий коллективных договоров и соглашений, в частности, к административной, предполагает наличие вины в совершении административного проступка. Следует также помнить, что при привлечении конкретных лиц к административной и иной ответственности действует принцип презумпции невиновности. Только доказанность вины позволяет сделать вывод о законности привлечения к ответственности.

Очевидно, что доказать совершение виновных действий, в том числе и по неисполнению условий коллективных договоров и соглашений, удаётся далеко не всегда, поэтому, правильнее говорить о необходимости доказывания вины, а не о неотвратимости ответственности.

Принципы действуют на всех уровнях социального партнерства, начиная федеральным уровнем - уровнем Российской Федерации, и заканчивая локальным уровнем - уровнем каждой конкретной организации. Принципы социального партнёрства обязательны для всех. Их применение гарантирует дальнейшее развитие социального партнерства в Российской Федерации.

Данные принципы должны быть соблюдены при заключении коллективных договоров и соглашений. Несоблюдение перечисленных принципов может стать основанием для признания коллективного договора или соглашения недействующим или недействительным.

Формы социального партнёрства – это способы осуществления социального партнёрства, конкретные виды взаимодействия его сторон в целях согласованного регулирования трудовых отношений.

Социальное партнёрство осуществляется **в формах:**

1. коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
2. взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
3. участия работников, их представителей в управлении организацией;
4. участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Основной и наиболее распространенной формой социального партнёрства выступает **проведение коллективных переговоров**, результатом которых является заключение коллективных договоров и соглашений. Коллективные переговоры и заключение коллективных договоров и соглашений являются главной формой социального партнёрства. Это - реализация работниками (в лице их представителей) и работодателями права на коллективно-договорное регулирование.

Указанная форма социального партнёрства направлена, с одной стороны, на достижение социального мира, с другой - на упорядочение трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, установление условий труда.

Не менее значимо проведение консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе обеспечения гарантий трудовых прав работников. Консультации могут проводиться как в процессе реализации обязательств социального партнёрства, так и вне процедуры осуществления контроля выполнения коллективного договора, соглашений.

В частности, **проведение взаимных консультаций** возможно и в процессе учёта мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законом.

Консультации проводятся как путём прямого взаимодействия сторон социального партнёрства, так и в процессе деятельности специальных формализованных органов социального партнёрства. Основания и порядок проведения консультаций определяются сторонами социального партнёрства самостоятельно.

Консультативные органы сотрудничества главных субъектов социального партнёрства на федеральном уровне, подобные Российской трёхсторонней комиссии, давно существуют в развитых странах мира. Это, например:

- Экономический и социальный совет во Франции;
- Национальный совет по вопросам экономики и труда в Италии;
- Совет по трудовым отношениям в Канаде;
- Национальный совет по труду в Бельгии;
- Совет труда в Нидерландах;
- Совет сотрудничества в Дании;
- Постоянный совет социальных консультаций в Португалии;

- Консультативный комитет по экономическим и социальным проблемам в Австралии и другие.

Участие работников, их представителей в управлении организацией осуществляется в формах, предусмотренных ТК РФ, учредительными документами организации, коллективным договором, локальным нормативным актом организации.

Участие работников в управлении организациями - важный элемент политической стабильности в современном рыночном обществе и необходимое условие равноправного сотрудничества между трудом и капиталом.

Демократизация всех сфер жизни поставила вопрос о необходимости партнёрских отношений между работниками и работодателями на уровне организации, выявления общих целей, объединяющих участников производственных отношений. Задача построения таких отношений осложняется тем, что создаваемые для реализации прав работников органы и совместно разрабатываемые процедуры не должны препятствовать развитию производства, снижению конкурентоспособности организации в сфере свободного рынка.

Перекус в сторону интересов работодателей и их объединений также достаточно опасен, поскольку ведёт к конфронтации, усилению социальной напряжённости и нестабильности в обществе.

Возможность и даже необходимость участия работников в управлении организацией базируется на положениях Всеобщей декларации прав человека 1948 г.

Статья 22 Декларации констатирует: «Каждый человек как член общества имеет право на социальное обеспечение и на осуществление необходимых для поддержания его достоинства и для свободного развития его личности прав в экономической, социальной и культурной областях через посредство национальных усилий и международного сотрудничества и в соответствии со структурой и ресурсами каждого государства».

Этот общий тезис преломляется в положение о том, что каждый работник как гражданин имеет право на свободную реализацию своих способностей, закреплённое в Конституции РФ, программных документах профсоюзов и т.п.

Во многих странах Западной Европы участие работников в делах предприятий приняло институциональные формы благодаря прогрессивному социально-трудовому законодательству, разработанному, в первую очередь, в Германии и Франции. Именно широкие полномочия представительных органов работников (как и

профсоюзов) позволяют этим государствам проводить политику классового мира под лозунгом «социально ориентированной рыночной экономики». Заметим, что капиталисты понимают всю важность приобщения работников к делам предприятий, меняющего отношение работников к трудовому процессу, к предприятию и оказывающего влияние на повышение производительности труда.

Включение досудебной процедуры разрешения трудовых споров в число форм социального партнёрства объясняется новым порядком формирования органа досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров – комиссии по трудовым спорам (КТС). КТС образуется из числа представителей работников и работодателя, что позволяет рассматривать её как особую форму сотрудничества между работниками и работодателем.

Формы социального партнёрства не исчерпываются перечнем, содержащимся в статье 27 ТК РФ. Стороны социального партнёрства по соглашению между собой могут избрать и иные способы взаимодействия, не запрещённые законом.

Специальные правила взаимодействия работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений могут быть установлены исключительно федеральными законами в отношении:

1. государственных служащих;
2. работников военных и военизированных органов и организаций;
3. работников органов внутренних дел;
4. работников учреждений и органов безопасности;
5. работников органов уголовно-исполнительной системы;
6. работников таможенных органов;
7. работников дипломатических представительств РФ.

6. Стороны, органы и уровни социального партнёрства

Отношения социального партнёрства, сторонами которых являются работники (их представители профсоюзы или иные органы) и работодатели (их представители), называют «отношениями двусторонними» или «бипартизмом».

Отношения социального партнёрства, участниками которых помимо работников и работодателей выступают органы государственной

исполнительной власти, органы местного самоуправления, называют «отношениями трёхсторонними» или «трипартизмом».

Сторонами социального партнёрства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Представителями работников в социальном партнёрстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренными Трудовым Кодексом РФ.

Первичные профсоюзные организации и их органы в социальном партнёрстве на локальном уровне представляют интересы работников, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены ст.30 ТК РФ, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

Непрофсоюзные представители работников могут принимать участие в системе социального партнёрства лишь в том случае, когда в организации нет первичной профсоюзной организации или она объединяет менее половины работников.

В такой ситуации возможны четыре варианта поведения:

а) работники, не являющиеся членами данного профсоюза, передают ему полномочия в порядке, предусмотренном ст.30 ТК;

б) созывается общее собрание (конференция) работников и принимается решение о предоставлении действующей профсоюзной организации полномочий по представительству интересов всех работников организации;

в) общее собрание (конференция) поручает представительство интересов работников действующему в организации иному представительному органу (например, совету трудового коллектива);

г) общее собрание (конференция) избирает представительный орган (представителя) для ведения коллективных переговоров, участия в управлении организацией.

В соответствии с положениями Конвенции МОТ № 135 «О представителях трудящихся» (1971) наличие выборных представителей работников не может использоваться для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей, сотрудничество между профсоюзными и иными представителями должно поощряться.

Если в организации действует не профсоюзный представительный орган работников, его деятельность должна осуществляться на основе сотрудничества с профсоюзом. Профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы организации. Наличие иных представительных органов (или избранных работниками представителей) не умаляет прав профессиональных союзов, предусмотренных действующим Трудовым Кодексом и Законом «О профессиональных союзах», и не может служить основанием их ограничения.

Представителями работодателя – при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. Правовое положение таких объединений определяется Федеральным законом «Об объединениях работодателей».

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключается при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

Социальное партнёрство в России представляет собой сложную многоуровневую систему. Следует выделить пять основных **уровней партнёрства**:

Федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации.

На федеральном уровне взаимодействие сторон осуществляется на трёхсторонней основе.

Региональный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в **субъекте** Российской Федерации;

На региональном уровне стороны также взаимодействуют на трёхсторонней основе.

Отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли;

Взаимоотношения сторон на отраслевом или межотраслевом уровнях носят двусторонний характер и материализуются в заключение **отраслевого (межотраслевого) соглашения**, устанавливающего основы регулирования труда в конкретной отрасли либо отраслях. Социальное партнёрство на уровне отрасли может охватывать как всю территорию РФ, так и территорию субъекта Федерации или муниципального образования.

Территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

На территориальном уровне или уровне муниципальных образований взаимоотношения сторон складываются как отношения трёхсторонние.

Уровень организации (локальный), устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем;

На уровне конкретной организации отношения сторон носят двусторонний характер.

Органы социального партнёрства, согласно ст.35 ТК РФ, - это комиссии, созданные на равноправной основе по решению сторон из наделённых необходимыми полномочиями представителей сторон. Они призваны обеспечить регулирование социально-трудовых отношений, вести коллективные переговоры и подготовку проектов коллективных договоров, соглашений, заключать коллективные договоры, соглашения, а также организовывать контроль их выполнения на всех уровнях.

Федеральный уровень

Федеральный уровень предусматривает образование постоянно действующей **Российской трёхсторонней комиссии** (далее - РТК) по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 01.05.99 №92-ФЗ «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Членами Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются **по 30 представителей** общероссийских объединений профсоюзов, основная роль принадлежит Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), общероссийских объединений работодателей (сформирована из представителей Общероссийского объединения работодателей «Российский союз промышленников и предпринимателей» (РСПП), Правительства Российской Федерации.

Основными задачами РТК являются:

1) ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ;

2) содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;

3) проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов Федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;

4) согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;

5) рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения генерального соглашения;

6) распространение опыта социального партнёрства, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Комиссии;

7) изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнёрства,

проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

Особенность правового статуса указанного органа проявляется в назначении Президентом РФ **координатора Комиссии**, который не является её членом, не вмешивается в деятельность сторон и не принимает участия в голосовании, но в то же время имеет достаточные полномочия для осуществления правового контроля. Координатором Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений является заместитель председателя Правительства Российской Федерации Ольга Юрьевна Голодец.

Существуют также должности координаторов сторон, организующих деятельность каждой из них. Координаторы со стороны профсоюзов и работодателей избираются своими сторонами, а координатор от правительства, назначается правительством РФ.

По состоянию **на 01.01 2015** г. координаторами сторон являются: от правительства РФ – Министр труда и социального развития Максим Анатольевич Топилин, от общероссийских профсоюзов председатель ФНПР Михаил Викторович Шмаков, от общероссийских объединений работодателей – президент РСПП Александр Николаевич Шохин.

Региональный уровень

Поскольку вопросы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений находятся в совместном ведении России и её субъектов, в субъектах РФ могут образовываться **трёхсторонние территориальные комиссии** (ТТК) по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ и положениями об этих комиссиях.

Членами ТТК являются представители территориальных объединений организаций профсоюзов и территориальные объединения работодателей данного субъекта Российской Федерации.

Функции органов социального партнёрства субъектов РФ **могут совпадать** с функциями РТК или быть расширенны в соответствии с законодательством субъекта РФ.

Например:

Закон Саратовской области от 19 июня 1998г. №31-ЗСО «О социальном партнёрстве в сфере труда» (с изменениями от 4 ноября 2000 г., 6 июня 2007г., 31 октября 2008г. и от 24.09.2013 №156-ЗСО);

Закон Волгоградской области от 21.10.2008 №1748-ОД (ред. от 30.06.2014) «О социальном партнёрстве в Волгоградской области»;

Закон Республики Татарстан от 26.07.2004г. № 42-ЗРТ (ред. от 16.02.2007) «Об органах социального партнёрства в Республике Татарстан»;

Закон Республики Башкортостан «О Республиканской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», 1999г., который действовал до принятия в 2005 году Закона Республики Башкортостан «Об органах социального партнёрства в Республике Башкортостан»;

Закон ЯНАО от 20.12.1999г. №51-ЗАО «О социальном партнёрстве в Ямало-Ненецком автономном округе (принят Государственной Думой ЯНАО 15.12.1999);

Закон ЯНАО от 22.06.2007 №78-ЗАО (ред. от 23.12.2010) «О социальном партнерстве в сфере труда в Ямало-Ненецком автономном округе» и многие другие.

В Законе ЯНАО «О социальном партнёрстве в Ямало-Ненецком автономном округе» говорится:

«Статья 3. Порядок формирования окружной трёхсторонней комиссии.

1. Окружная трёхсторонняя комиссия формируется из равного числа представителей окружных объединений организаций профессиональных союзов, окружных объединений работодателей, исполнительных органов государственной власти автономного округа, которые образуют соответствующие стороны окружной трехсторонней комиссии (далее - стороны).

2. Утверждение и замена представителей окружных объединений организаций профессиональных союзов и окружных объединений работодателей в окружной трёхсторонней комиссии производятся в соответствии с решениями органов указанных объединений, утверждение и замена представителей исполнительных органов государственной власти автономного округа в соответствии с постановлением администрации автономного округа.

3. Представители сторон являются членами окружной трёхсторонней комиссии. Количество членов окружной трёхсторонней комиссии от каждой из сторон не может превышать 11 человек.

Статья 4. Полномочия окружной трёхсторонней комиссии.

1. Окружная трёхсторонняя комиссия вправе:

1) проводить с органами государственной власти автономного округа в согласованном с ними порядке консультации по вопросам, связанным

с разработкой и реализацией социально ориентированной политики экономических преобразований в автономном округе;

2) разрабатывать и вносить в органы государственной власти автономного округа в согласованном с ними порядке предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов автономного округа по регулированию трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

3) согласовывать интересы окружных объединений организаций профессиональных союзов, окружных объединений работодателей, исполнительных органов государственной власти автономного округа при разработке проекта регионального трёхстороннего соглашения, реализации положений указанного соглашения, выполнении решений комиссии;

4) осуществлять взаимодействие с региональными отраслевыми (межотраслевыми) и трёхсторонними территориальными комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений в ходе коллективных переговоров и подготовки проекта регионального трёхстороннего соглашения и иных соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения;

5) получать от исполнительных органов государственной власти автономного округа в порядке, установленном администрацией автономного округа:

а) информацию о социально-экономическом положении в автономном округе, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта регионального трёхстороннего соглашения, организации контроля за выполнением указанного соглашения;

б) нормативные правовые акты автономного округа, а также проекты законов автономного округа и иных нормативных правовых актов автономного округа в сфере социально-трудовых отношений, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения;

6) заключать региональное трёхстороннее соглашение;

7) запрашивать у исполнительных органов государственной власти автономного округа информацию о заключаемых и заключённых соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения, о коллективных договорах для выработки рекомендаций по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности региональных и территориальных отраслевых (межотраслевых) комиссий, территориальных трёхсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

8) содействовать формированию органов социального партнёрства в сфере труда на территориальном уровне, разрешению разногласий по вопросам заключения и реализации соглашений, коллективных договоров между сторонами социального партнёрства на территории автономного округа;

9) осуществлять контроль выполнения условий регионального трёхстороннего соглашения, территориальных трёхсторонних соглашений, отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключённых на региональном и территориальном уровнях, а также коллективных договоров всеми сторонами социального партнёрства;

10) рассматривать по инициативе любой из сторон социального партнёрства вопросы, возникшие в ходе выполнения регионального трёхстороннего соглашения, территориальных трёхсторонних соглашений;

11) вносить предложения о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих соглашения, коллективные договоры;

12) оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективных договоров и соглашений участникам социального партнёрства в автономном округе;

13) приглашать для участия в своей деятельности представителей объединений организаций профессиональных союзов, объединений работодателей и исполнительных органов государственной власти автономного округа, органов местного самоуправления, не являющихся членами окружной трёхсторонней комиссии, а также учёных и специалистов, представителей других организаций;

14) создавать рабочие группы с привлечением учёных и специалистов;

15) принимать участие в проведении окружных совещаний, конференций, конгрессов, семинаров по вопросам социально-трудовых отношений и социального партнёрства в согласованном с организаторами указанных мероприятий порядке;

16) распространять положительный опыт социального партнёрства в сфере труда автономного округа на всех уровнях социального партнёрства;

17) осуществлять иные действия, направленные на урегулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений между сторонами социального партнёрства в автономном округе.

Территориальный уровень

На территориальном уровне могут образовываться трёхсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

Членами Комиссии являются представители администрации города (муниципалитета), представители территориальных объединений организаций профессиональных союзов и представители территориальных объединений работодателей, образующие три стороны Комиссии (далее - стороны).

Например.

Закон Свердловской области « О территориальных трёхсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальных образованиях, расположенных на территории Свердловской области», принят Областной Думой 29 мая 2007г.

Положение «О территориальной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в муниципальном образовании «город Екатеринбург», в котором определены состав и основные функции комиссии, а именно:

«Членами Комиссии являются представители администрации города Екатеринбурга, представители территориальных объединений организаций профессиональных союзов и представители территориальных объединений работодателей, образующие три стороны Комиссии (далее - стороны)».

« п.3 Основными целями Комиссии являются:

1) согласование позиций сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством;

2) предупреждение, смягчение и преодоление негативных явлений и конфликтов в социально-трудовой сфере;

3) развитие системы социального партнёрства на территории муниципального образования «город Екатеринбург» и обеспечение ее эффективного функционирования;

4) дальнейшее совершенствование деятельности территориальных объединений работодателей, территориальных объединений организаций профессиональных союзов, усиление их роли в решении социально-экономических проблем, возникающих на территории муниципального образования «город Екатеринбург».

Отраслевой (межотраслевой) уровень

Отраслевой (межотраслевой) уровень, в соответствии со ст.35 ТК РФ, предусматривает образование отраслевых (межотраслевых) комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Такие комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнёрства, объединенных принадлежностью к какой либо отрасли (отраслям) экономики.

Отраслевая комиссия обладает аналогичными по сравнению с РТК полномочиями с той лишь разницей, что их деятельность ограничивается определённой отраслью.

Порядок формирования Отраслевой комиссии стороны определяют самостоятельно, общероссийские (межрегиональные) отраслевые профсоюзы и общероссийские отраслевые объединения работодателей - исходя из принципа равного представительства сторон.

Например.

Нефтегазстройпрофсоюз России определил в своём Уставе (п.10.7.3.), что состав представителей стороны Профсоюза утверждается на заседании Российского Совета профсоюза.

В 2011 году, после принятия ФЗ «Об объединениях работодателей», стороны, Нефтегазстройпрофсоюз России и Общероссийское объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности, приняли «Положение об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», в котором сказано, что: «Комиссия формируется из равного числа представителей Профсоюза и Объединения работодателей по инициативе любой Стороны на основе соблюдения принципов добровольности, равноправия и паритетности, а также полномочности представителей и взаимной ответственности Сторон. Персональный состав представителей Сторон утверждается решениями руководящих органов Профсоюза и Объединения работодателей».

В Положении определены основные задачи комиссии:

«Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по вопросам социально-трудовых отношений;
- подготовка проекта Отраслевого соглашения и проектов соглашений о внесении изменений и дополнений в него;

- организация и осуществление контроля выполнения Отраслевого соглашения;
- урегулирование возникающих разногласий при реализации положений Отраслевого соглашения;
- разъяснение, при необходимости, положений Отраслевого соглашения и подготовка комментариев к нему;
- участие в разработке и (или) обсуждении проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти в сфере труда».

Уровень организации (локальный)

На локальном уровне формируются комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. В соответствии со ст.29 ТК РФ интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля его выполнения, представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Ст.30 ТК РФ определяет, что «Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнёрстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора».

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией».

Интересы работодателя (ст.34 ТК РФ) при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные им лица в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Руководитель организации по своему усмотрению определяет конкретные кандидатуры и полномочия должностных лиц, которых он направляет в комиссию по ведению коллективных переговоров. При этом работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

Формирование комиссии на локальном уровне

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее - единый представительный орган).

Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза каждой профсоюзной организации.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии её выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Если работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из

числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями для ведения коллективных переговоров, разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Лица, представляющие интересы работников, избираются первичной профсоюзной организацией, либо на общем собрании (конференции) тайным голосованием избирается иной представитель работников (представительный орган) (ст. ст. 29-31 ТК).

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Создание комиссии целесообразно оформить совместным решением сторон, поскольку с момента её создания лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставляются специальные гарантии (ст.39 ТК).

Функции комиссии на локальном уровне прописаны в её названии, а именно:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовка проекта коллективного договора;
- заключение коллективного договора.

Зачастую комиссия становится постоянно действующим органом, который осуществляет и контроль хода выполнения коллективного договора (соглашения), вносит изменения и дополнения в них.

7. Порядок ведения переговоров

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Ведение коллективных переговоров представляет собой одну из форм социального партнёрства, особенности которой проявляются в следующих положениях:

Наличие строго определенной цели - подготовка, заключение или изменение коллективного договора, соглашения.

Возможность проявления инициативы ведения коллективных переговоров одной из сторон социального партнёрства - представителей работников или представителей работодателей.

Обязанность представителей стороны, получившей предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, **вступить в переговоры** в течение **семи календарных дней со дня получения указанного предложения**. Такая обязанность подтверждается направлением инициатору проведения коллективных переговоров ответа, содержащего сведения о представителях от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. При этом **днём начала коллективных переговоров является день, следующий за днём получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа**.

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников **лицами, представляющими интересы работодателей**, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Коллективные переговоры осуществляются на основе **принципа свободы** в выборе представителями сторон, участвующих в коллективных переговорах, **вопросов** регулирования социально-трудовых отношений.

Процедура ведения коллективных переговоров предусматривает несколько этапов.

Первый этап - наделение правом представительства, создание органов по ведению переговоров, которое было рассмотрено в предыдущей главе.

Второй этап коллективных переговоров предусматривает обязанность первичной профсоюзной организации, единого представительного органа либо иного представителя (представительного органа) работников, наделенных правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров, одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников

данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа.

Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своём решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа.

В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Особенности наделения правом на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, одного или нескольких субъектов РФ, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов).

При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учётом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Третий этап заключается в наделении сторон коллективных переговоров правами и обязанностями, от которых зависит эффективность проводимых мероприятий.

Например:

- представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений;

- стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров;

- участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными ФЗ (Законом о государственной тайне, Законом о коммерческой тайне).

Четвертый этап, предусматривает согласование сроков, места и порядка проведения коллективных переговоров, которые определяются представителями сторон.

На первом заседании комиссии проводится избрание сопредседателей (или председателя и заместителя) и секретаря комиссии, а также утверждается порядок работы, который включает в себя порядок голосования, порядок оформления протокола и регламент работы комиссии.

Поскольку работа комиссии строится на основе принципов социального партнёрства (ст.24 ТК РФ), её должны возглавлять сопредседатели от каждой из сторон, или же председателем избирается представитель одной стороны, заместителем – представитель другой стороны.

Крайне важно на первом заседании договориться о таких значимых технических моментах, как порядок голосования и оформления протоколов. Это позволяет предупредить возникновение множества спорных моментов, которые могут возникнуть в процессе переговоров.

Регламент содержит основные этапы работы комиссии и сроки их проведения. Наличие утвержденного регламента дисциплинирует представителей сторон переговоров, заставляет их придерживаться оговоренных сроков, не позволяет затягивать процесс.

В первую очередь комиссия обсуждает итоги выполнения коллективного договора за прошедший период, составляет акт о его выполнении и вырабатывает соответствующие предложения.

Основная работа по подготовке коллективного договора, соглашения ложится на комиссию, которая до истечения трех месяцев с момента начала переговоров должна выработать согласованный текст договора, соглашения для его подписания сторонами.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора, соглашения в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны обязаны подписать коллективный договор на согласованных условиях,

с одновременным составлением протокола разногласий. Моментом окончания коллективных переговоров является момент подписания коллективного договора либо протокола разногласий (ст.40 ТК РФ). Подписание протокола разногласий служит, в свою очередь, основанием для возникновения коллективного трудового спора, который разрешается в установленном законодательством порядке.

Урегулирование разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном ТК РФ, поскольку такая ситуация представляет собой процедуру разрешения коллективного трудового спора.

Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Процесс достижения согласованной воли сторон при ведении коллективных переговоров далеко не всегда может происходить согласованно, без возникновения споров и необходимости отстаивания своих позиций, а также определенных материальных затрат. Такое положение может привести к ущемлению прав и свобод наименее защищенной стороны переговоров - представителей работников. Именно поэтому государство в ТК РФ предусмотрело гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

Наиболее существенными и значимыми являются положения:

Гарантии.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трёх месяцев. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа не могут быть:

подвергнуты дисциплинарному взысканию;

переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными ФЗ предусмотрено увольнение с работы.

Например, основанием такого увольнения может послужить совершение работником дисциплинарных проступков, предусмотренных отдельными нормами ст.81 ТК РФ: прогул, появление на работе в состоянии опьянения, совершение по месту работы хищения и др.

Компенсации.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

8. Виды договоров и соглашений социального партнёрства

Понятие, содержание и примерная структура коллективных договоров и соглашений представлены в главе 7 ТК РФ.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнёрства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трёхсторонними.

Статья 45 ТК РФ содержит определение всех видов соглашений, которые могут быть заключены на всех уровнях социального партнёрства в Российской Федерации.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Порядок разработки и действия соглашений установлен в ст.ст.47, 48 ТК РФ. Оформлению соглашения предшествует составление его проекта. Разрабатывается проект в ходе коллективных переговоров, в которых участвуют представители работников и работодателей.

Проект генерального соглашения разрабатывается при участии трёх сторон: Федерации независимых профсоюзов России (представители работников), Российского союза промышленников и предпринимателей (представителей работодателей) и Правительства Российской Федерации.

После введения в действие генеральное соглашение распространяется на всех работников, работодателей, органы государственной власти и местного самоуправления. Поэтому в реализации генерального соглашения участвуют профсоюзы, работодатели, органы государственной власти и местного самоуправления, которые на основании генерального соглашения становятся участниками его выполнения.

Приоритетными задачами Генерального соглашения на 2014 – 2016г.г. стороны определяют:

создание условий, содействующих формированию структурно развитой, обеспечивающей нужды страны и населения, конкурентоспособной экономики на базе рабочих мест, позволяющих использовать материальные и человеческие ресурсы эффективно с точки зрения интересов всех субъектов экономики;

обеспечение нового, более высокого уровня жизни граждан Российской Федерации, прежде всего, за счёт кардинального повышения эффективности государственного управления и социальной ответственности всех субъектов экономики, внедрения принципов достойного труда на основе подходов Международной организации труда.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса системы социального партнёрства и **служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений.**

Содержание генерального соглашения определяется сторонами.

Так, **Генеральное соглашение на 2014-2016г.г.** содержит следующие разделы:

- I. Экономическая политика.
- II. Заработная плата, доходы и уровень жизни населения.
- III. Развитие рынка труда и содействие занятости населения.
- IV. Социальное страхование, социальная защита, развитие отраслей социальной сферы.
- V. Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность.
- VI. Социально-экономические проблемы развития регионов России,

в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

VII. Развитие социального партнерства и координация действий Сторон Соглашения.

Соглашение содержит так же ряд Приложений, а именно:

Приложение №1. Перечень основных показателей проекта прогноза социально-экономического развития Российской Федерации и проекта федерального бюджета, по которым проводятся консультации Сторон.

Среди показателей:

- фонд заработной платы;
- доля оплаты труда в валовом внутреннем продукте;
- среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников (в целом по экономике);
- реальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике, в процентах к соответствующему периоду предыдущего года;
- реальные располагаемые денежные доходы населения;
- величина прожиточного минимума в среднем на душу населения и в разрезе социально демографических групп населения (трудоспособное население, пенсионеры, дети);
- доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума в процентах от общей численности населения;
- численность безработных, уровень безработицы;
- уровень зарегистрированной безработицы, расходы федерального (консолидированного) бюджета на социальную сферу;
- увеличение расходов федерального (консолидированного) бюджета на социальную сферу в сравнении с прогнозируемыми темпами инфляции;
- финансовая помощь другим бюджетам бюджетной системы и доля получаемых субъектами Российской Федерации дотаций из федерального бюджета в консолидированном бюджете субъекта;
- доля социальных затрат в общей структуре расходов федерального (консолидированного) бюджета (включая ее дифференциацию - на образование, здравоохранение и физическую культуру, культуру и искусство, социальное обеспечение, науку), в том числе в процентах к валовому внутреннему продукту;
- минимальный размер оплаты труда;
- отношение минимального размера о платы труда к величине прожиточного минимума трудоспособного населения;
- объём средств федерального (консолидированного) бюджета, направляемых на реализацию мероприятий по содействию занятости.

Приложение №2. Индикаторы достойного труда (перечень показателей, рекомендуемых Международной организацией труда), 22 показателя.

Приложение №3. Перечень конвенций Международной организации труда.

Приложение № 4. Основные социально-экономические показатели мониторинга качества и уровня жизни населения, 42 показателя.

Ежегодные отчёты о выполнении генерального соглашения, сделанные на основании всех показателей и заслушанные на заседании РТК, позволяют сторонам видеть реальную картину состояния рынка труда и сделать предложения по развитию социально-трудовых отношений в стране. Особенно это становится важным в период финансово-экономических кризисов.

Региональное соглашение. Территориальное соглашение

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу **до внесения проектов соответствующих бюджетов** в представительные органы субъектов Федерации и органов местного самоуправления.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации. В заключении регионального соглашения участвуют региональные объединения профсоюзов, региональные объединения работодателей, органы государственной власти **соответствующего субъекта Российской Федерации.**

После заключения региональное соглашение распространяется на всех работодателей, работников и их представителей, региональные органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Участие в заключении соглашения **регионального органа государственной власти** влечёт возникновение взаимных прав и обязанностей у работников и их представителей, работодателей и их

представителей, региональных органов государственной власти. По этой причине полномочные представители работников и работодателей, органы государственной власти и местного самоуправления являются участниками этих соглашений и могут обжаловать данное соглашение в суде соответствующего субъекта Российской Федерации, так как региональное соглашение является правовым актом, действующим на территории субъекта Российской Федерации.

Содержание регионального и территориального трёхстороннего соглашения определяется сторонами коллективных переговоров.

Пример. Московское трёхстороннее соглашение (МТС) на 2013-2015 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Главными целями МТС стороны определили:

- повышение уровня и качества жизни населения;
- устойчивое функционирование и дальнейшее развитие отраслей экономики города Москвы;
- обеспечение и расширение государственных гарантий в вопросах занятости и социальной защиты населения, оплаты и охраны труда работников на основе принципов социального партнерства.

«Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, в объёме своих полномочий принимают на себя обязательства, закрепленные Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации

Стороны признают необходимым заключение городских отраслевых (межотраслевых), территориальных (окружных и районных) и других соглашений на территориях административных округов, районов города Москвы, поселений, коллективных договоров в организациях, осуществляющих свою деятельность на территории города Москвы, и обязуются оказывать организациям, развивающим принципы социального партнерства, всестороннее содействие.

Предусмотренные в настоящем Соглашении обязательства, требующие финансирования из бюджета города Москвы, учитываются при подготовке проекта закона города Москвы о бюджете города Москвы на 2013 год и плановый период 2014 и 2015 годов».

Соглашение содержит следующие разделы:

1. В области экономической политики.
2. В области регулирования рынка труда.

3. В области политики заработной платы и доходов населения.
4. В области социальной защиты.
5. В области охраны труда и экологии.
6. В области молодежной политики, спорта и культуры.
7. В области развития системы социального партнерства.
8. О финансовом обеспечении обязательств Соглашения, территориальных (окружных, районных) соглашений, городских отраслевых (межотраслевых) соглашений.
9. Ответственность Сторон.
10. Заключительные положения.

В Московском Соглашении определен ряд показателей, которые становятся обязательными для выполнения всеми участниками соглашения.

Вот некоторые из них:

2.3. Обеспечить оптимизацию привлечения иностранных работников с учётом развития экономики города Москвы и роста производительности труда, соблюдая приоритет трудоустройства жителей города Москвы. При этом доля иностранных работников в численности занятого населения города Москвы не должна превышать **3,1% или не более 200 тыс. человек.**

2.11. Не допускать роста зарегистрированной безработицы выше **1 процента** от экономически активного населения города Москвы.

2.24. Считать критериями массового увольнения показатели численности увольняемых работников организаций, зарегистрированных в городе Москве с численностью работающих от 15 и более человек, за определённый период времени:

увольнение в течение 30 календарных дней более 25% работников организации от общей численности работников в организации;

увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы;

сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- а) 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- б) 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- в) 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.3. Обеспечить выплату **заработной платы гражданам**, занятым на временных работах при полной отработке нормы рабочего времени и выполнившим норму труда с учётом размера материальной поддержки, оказываемой органами службы занятости населения города Москвы, не

ниже размера минимальной заработной платы в соответствии с **соглашением о минимальной заработной плате** в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на соответствующий календарный год (с 1 января 2015г. размер минимальной заработной платы установлен - 14 500 рублей, с 1 апреля 2015г. - 15 000 рублей).

5.10. Обеспечить выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере **не менее 50 размеров** минимальной заработной платы, установленной соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий календарный год.

В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая, связанного с производством или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из **50 размеров минимальной заработной платы**, установленной соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на соответствующий календарный год, и уменьшается от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

6.8. Принимать меры по сохранению детских загородных оздоровительных лагерей. Предусмотреть в Законе города Москвы «О бюджете города Москвы на 2015 год и плановый период 2016 и 2017 годов» субсидию Московской Федерации профсоюзов на частичное возмещение расходов на оказание услуг по подготовке и проведению детских оздоровительных мероприятий в 2015 году в размере 443 719 тыс. рублей.

7.20. Предусмотреть в Законе города Москвы «О бюджете города Москвы на 2015 год и плановый период 2016 и 2017 годов» субсидию учреждению «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» на возмещение расходов по оказанию услуг в сфере системы социального партнёрства по предотвращению коллективных трудовых споров и содействию разрешения связанных с ними конфликтов на 2015 год в объёме **10 080,0** тыс. рублей.

Срок действия соглашения определяется сторонами, но не может превышать **трёх** лет. Стороны имеют право продлить действие

соглашения на срок не более трёх лет. Практика заключения региональных и территориальных соглашений показывает, что ежегодно стороны контролируют выполнение Соглашений и вносят дополнения и изменения в соответствии с текущей социально-экономической и финансовой ситуацией. Срок действия обычно уточняется в отдельных статьях (пунктах) соглашения.

Отраслевое соглашение

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может быть заключено на федеральном, региональном и местном уровнях.

Применение отраслевых (межотраслевых) соглашений имеет свои особенности. Если генеральное и региональное соглашения распространяются на всех работников, работодателей, их представителей, действующих на территории Российской Федерации или её субъекта, отраслевые (межотраслевые) соглашения могут быть применены по отношению к работодателям и работникам, имевшим представительство при заключении отраслевого (межотраслевого) соглашения.

Применение отраслевого (межотраслевого) соглашения обусловлено составом участвующих в его заключении лиц в связи с тем, что органы исполнительной власти и местного самоуправления, принимающие участие в его заключении, не имеют при его заключении представительства, обеспечивающего распространение отраслевого (межотраслевого) соглашения на всех работников и работодателей отрасли (отраслей) соответствующей территории.

Далеко не все федеральные министерства и ведомства наделены полномочиями издавать акты, обязательные для исполнения всеми работодателями соответствующих их деятельности отраслей. Структурные подразделения региональных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления также не имеют полномочий по изданию актов, обязательных для работодателей, осуществляющих деятельность в управляемой ими отрасли (отраслях) на соответствующей территории. Поэтому отраслевые (межотраслевые) соглашения не могут быть автоматически распространены на всех работодателей и работников определенной в нём отрасли на соответствующей территории.

Для применения соглашения по отношению к конкретному работодателю необходимо, чтобы он являлся членом соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей, принимавшего участие в его заключении. В силу факта членства в объединении работодателей возникает обязанность по выполнению заключенных им соглашений, в частности, отраслевых (межотраслевых) соглашений.

Для применения отраслевых соглашений по отношению к работодателям, не имевшим представительство при его заключении, установлена особая процедура привлечения к выполнению условий соглашения.

В соответствии с ч.6 ст.48 ТК РФ по предложению сторон заключённого на федеральном уровне отраслевого соглашения руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Минтруд РФ), имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, **присоединиться** к этому соглашению.

Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение **30 календарных дней** со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению, не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, **мотивированный** письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространённым на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению Министерство труда и социальной защиты России имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения.

Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Порядок опубликования заключённых на федеральном уровне отраслевых соглашений и порядок опубликования предложения о присоединении к соглашению устанавливаются Минтрудом РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Отказ от присоединения к соглашению должен быть мотивирован работодателем. Следовательно, такой отказ может быть обжалован заинтересованными лицами, например, профсоюзами соответствующего уровня, в судебном порядке на предмет проверки его обоснованности.

Признание отказа необоснованным позволяет обязать работодателя присоединиться к заключению соглашения, а также возбудить ходатайство о привлечении работодателя к административной ответственности за необоснованный отказ в заключении соглашения.

В свою очередь работодатель после присоединения к соглашению становится полномочным представителем стороны соглашения при его реализации. В силу чего работодатель может обжаловать данное соглашение в Верховный Суд РФ, поскольку федеральное отраслевое (межотраслевое) соглашение является правовым актом именно федерального уровня.

В соглашении могут быть определены условия оплаты труда, охраны труда, режимы труда и отдыха, развитие социального партнерства, а также иные вопросы. Как правило, в него включают нормы, усиливающие социальную защищенность работников.

Например. «Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014 – 2016г.г.», заключённое между Общероссийским профсоюзом работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Наблюдательным советом Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, содержит 15 разделов.

Среди них:

- Оплата труда
- Режим труда и отдыха
- Содействие занятости
- Охрана труда

- Социальные гарантии и компенсации
- Дополнительные гарантии и компенсации для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
- Социальные гарантии работающим женщинам и другим лицам с семейными обязанностями
- Работа с молодёжью
- Гарантии деятельности профсоюза и др.

В Отраслевом соглашении определены нормативы, которые обязательны для исполнения всеми участниками соглашения, вот некоторые из них:

«3.1. Минимальная месячная тарифная ставка (оклад) рабочего 1 разряда основного производства или месячная заработная плата (без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат) работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не могут быть меньше величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации.

3.6. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 40% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, а работникам охраны - 35%.

7.1.1. Единовременную денежную выплату для возмещения вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний, в размере не менее:

при смертельном исходе – 350 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты);

при установлении 1 группы инвалидности – 200 величин прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации (региональных прожиточных минимумов трудоспособного населения, если в соответствующем регионе применяются районные коэффициенты);

12.1.3. Отчисляют профсоюзной организации денежные средства в размере не менее 0,3 процента от фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

Порядок и условия перечисления работодателем вышеуказанных средств на счёт профсоюзной организации определяются коллективным договором, локальным нормативным актом».

Коллективный договор

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Трудовой Кодекс РФ уделяет большое внимание коллективному договору, его примерному содержанию и структуре, порядку разработки и заключению, регистрации и контролю. И это не случайно.

Коллективный договор, являясь локальным нормативно-правовым актом, всё более приобретает черты своеобразного трудового кодекса, который призван регламентировать трудовые отношения между работниками и работодателем данного предприятия, приспособлять общие нормы трудового законодательства применительно к специфике данного предприятия.

Достигнутые соглашения, приобретая форму договора, обязывают обе стороны действовать в соответствии с этими условиями, не прибегая к крайним мерам – забастовкам или увольнениям, что обеспечивает социальную и экономическую стабильность. В этом смысле коллективные переговоры представляют собой созидательный процесс, выгодный обеим сторонам.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Моментом окончания коллективных переговоров является момент подписания сторонами коллективного договора, приложений к нему и протокола разногласий. Стороны сами определяют, кто именно должен подписывать коллективный договор.

Со стороны работодателя заключенный договор обычно подписывается руководителем организации, а со стороны работников - председателем выборного профсоюзного или иного полномочного органа. Если создан объединенный представительный орган, то договор подписывается всеми его участниками.

Закон предусматривает процедуру уведомительной регистрации, которая осуществляется в соответствующих органах исполнительной

власти по труду по месту расположения организации. Обязанность направить **в семидневный срок** в указанные органы подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протокол разногласий возлагается на работодателя.

Но с уведомительной регистрацией не связывается вступление коллективного договора в юридическую силу. Такое значение имеет не уведомительная регистрация, а акт подписания договора и приложений к нему его сторонами.

Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения на данном предприятии. Эти условия определяют права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение.

Статья 41 ТК РФ гласит, что в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учётом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определённых коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль выполнения коллективного договора;
- порядок внесения в него изменений и дополнений;
- ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определённые сторонами.

В коллективном договоре с учётом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Коллективный договор заключается **на срок не более трёх лет** и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Коллективные договоры, заключённые на срок более двух лет подлежат как уведомительной регистрации в момент заключения, так и ежегодной уведомительной регистрации в части своих изменений и дополнений.

Регистрация коллективных договоров, изменений и дополнений к ним ведётся в специальном журнале регистрации коллективных договоров.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Выполнение коллективного договора контролируют стороны социального партнёрства, их представители, соответствующие органы по труду. При проведении такого контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Например.

Коллективный договор ООО «ЛУКОЙЛ-Нижневолжскнефтепродукт» на 2012 – 2014г.г. содержит 10 разделов, а именно:

1. Общие положения
2. Взаимоотношения сторон
3. Трудовые отношения и обеспечение занятости
4. Рабочее время и время отдыха
5. Оплата труда
6. Охрана труда, здоровья и окружающей среды
7. Социальные льготы и гарантии
8. Работа с молодыми работниками
9. Гарантии прав деятельности профсоюза
10. Заключительные положения

Конкретно, пункт 5.1. раздела «Оплата труда»:

Установить для работников Общества минимальную месячную тарифную ставку рабочего 1 разряда в размере не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации».

Пункт 9.1.13. раздела «Гарантии прав деятельности профсоюза» коллективного договора ООО «ЛУКОЙЛ – Нижневолжскнефтепродукт» на 2012 - 2014 год гласит:

Перечислять ежемесячно профсоюзной организации на проведение социально-культурной и иной работы, предусмотренной уставной деятельностью, в том числе культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной, не менее 1% от фонда оплаты труда работников Общества.

Пункт 9.1.15. - Не нарушать прав и гарантий деятельности профкомов. Лица, виновные в нарушении этих прав и гарантий, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Сохраняя социально-экономическую защиту работников предприятия, ст.43 ТК РФ констатирует, что:

Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменения и дополнения коллективного договора

Коллективный договор – документ, который напрямую зависит от финансово-экономического состояния предприятия, социально-экономического положения в отрасли. Возможность заключения его на

три года предполагает и возможность внесения определенных изменений и дополнений в соответствии с изменениями условий деятельности предприятия.

Статья 44 ТК РФ говорит, что изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Практика показывает, что изменения и дополнения могут вноситься в коллективный договор в момент проверки выполнения ранее взятых обязательств, как правило, два раза в год. Но это не исключает возможности внесения изменений и дополнений в любое другое время, избранное социальными партнёрами исходя из сложившейся производственной необходимости.

9. Социальное партнёрство, в котором участвует Нефтегазстройпрофсоюз России

Социальное партнерство в нефтегазовом комплексе осуществляется на нескольких уровнях:

На федеральном уровне

Одним из важнейших направлений деятельности Профсоюза является участие в подготовке Генерального соглашения между Правительством Российской Федерации, общероссийскими объединениями работодателей и общероссийскими объединениями профсоюзов и, в частности, в формировании VI «северного» раздела и контроле его выполнения.

Практически раздел Генерального соглашения, посвящённый социально-экономическим проблемам северных регионов, формируется по предложениям Нефтегазстройпрофсоюза России

В настоящее время действует Генеральное соглашение на 2014-2016 годы. Круг вопросов, охватываемых Генеральным соглашением, весьма широк: от вопросов экономической политики, регулирования заработной платы, доходов и уровня жизни населения, развития рынка

труда и содействия занятости до социального страхования, развития отраслей социальной сферы, условий и охраны труда, промышленной и экологической безопасности, направлений решения северных проблем. Отдельный раздел посвящен развитию социального партнёрства и координации действий Сторон Соглашения.

Два раза в год на заседании РТК рассматриваются итоги выполнения Генерального соглашения: за полугодие и год. Материалы о выполнении разделов Генерального соглашения, представляемые на заседание РТК, готовятся всеми тремя сторонами: Правительством Российской Федерации, объединениями работодателей, объединениями профсоюзов.

В связи с тем, что большая часть членов Профсоюза работает в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Профсоюз особое внимание уделяет защите социально-экономических интересов северян.

Председатель Профсоюза Л.А.Миронов уже много лет является сопредседателем рабочей группы Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в области социально-экономических проблем развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Работая в этой рабочей группе, руководство Профсоюза и специалисты аппарата Профсоюза прилагают усилия для сохранения достигнутого уровня социальной защищенности работающих на Севере.

Нефтегазстройпрофсоюз России, контролируя выполнение VI раздела «Социально-экономические проблемы развития регионов России, в том числе районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей» Соглашения, представляет в ФНПР соответствующую информацию.

Руководство Профсоюза и специалисты аппарата принимают участие в заседаниях Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по рассмотрению наиболее актуальных вопросов социально-трудовых отношений в стране.

Л.А.Миронов возглавляет и постоянную комиссию Генерального Совета ФНПР по защите социально-экономических прав трудящихся районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

На заседании РТК рассматриваются итоги проведения ежегодного Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности». Организации нефтегазового комплекса, активно участвуя в Конкурсе, как правило, становятся победителями и призёрами в различных номинациях, в том числе в номинации «За

развитие социального партнёрства в организациях производственной сферы».

Профсоюз принимает участие в работе рабочих групп РТК, касающихся трудовых отношений, экономического и социального аспектов, затрагивающих интересы работников нефтегазового комплекса. Названия рабочих групп соответствуют названиям разделов Генерального соглашения.

В рамках работы рабочих групп Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Нефтегазстройпрофсоюз России готовит замечания и предложения, а также проводит экспертную оценку законопроектов и иных нормативных правовых актов по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

Так, например, при обсуждении на заседании РТК законопроектов о территориях опережающего развития (ТОР) отмечено, что сторона Комиссии, представляющая общероссийские объединения профсоюзов, не поддерживает проекты федеральных законов в текущей редакции. В Министерство РФ по развитию Дальнего Востока (Минвостокразвития России) были направлены замечания, подготовленные Нефтегазстройпрофсоюзом России к этим законопроектам. Профсоюз предлагал провести дополнительное обсуждение законопроектов с социальными партнёрами с целью учёта их мнений при определении особого порядка привлечения и использования иностранной рабочей силы и сохранения гарантий и компенсаций работникам, работающим на территориях опережающего социально-экономического развития, основанного на принципах сочетания государственного и коллективно-договорного регулирования.

В доработанной редакции принятого Закона о ТОРах устанавливается «возможность компенсации в денежной форме установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций лицам, работающим у резидентов территорий опережающего развития». Практически речь идёт «о монетизации» государственных гарантий и компенсаций северянам. Нефтегазстройпрофсоюз России считает, что изменение уровня государственных гарантий и компенсаций может осуществляться лишь в виде предоставления **дополнительных** гарантий к ранее установленным трудовым законодательством для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а не путём их монетизации.

Руководство и специалисты аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России участвуют в парламентских слушаниях, круглых столах,

проводимых профильными комитетами Государственной Думы и Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации.

Нефтегазстройпрофсоюз России входит в состав Ассоциации профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства РФ, объединяющих членские организации ФНПР. Президентом Ассоциации бесменно на протяжении 20 лет является Л.А.Миронов - председатель Профсоюза.

Профсоюзы Ассоциации совместно рассматривают и обсуждают законопроекты по развитию пенсионной системы, по поправкам в Трудовой кодекс Российской Федерации, по проведению специальной оценки условий труда, а также законодательные и нормативные правовые акты, касающиеся социально-трудовых прав и экономических интересов работников топливно-энергетического комплекса.

Так, категорическое отрицание Концепции реформирования Трудового кодекса, подготовленной РСПП, было аргументировано Ассоциацией и представлено на рассмотрение рабочей группы РТК. Предложения РСПП по реформированию Трудового кодекса РФ, ужесточающие трудовые права работников, были отклонены.

Профсоюз заключил Соглашения с Всероссийской политической партией «Единая Россия», с Общественной палатой РФ, с Федеральной службой по труду и занятости (Рострудом), осуществляет сотрудничество и взаимодействие с ними, решая наиболее актуальные проблемы работников нефтегазового комплекса.

В 2015 году Нефтегазстройпрофсоюз России заключил Соглашения о сотрудничестве и взаимодействии с Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Правительством Ямало-Ненецкого автономного округа. Соглашения предусматривают координацию действий сторон Соглашений по вопросам, представляющим взаимный интерес. Они направлены на поддержание достигнутого уровня и качества жизни и защиту социально-экономических интересов лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

На отраслевом федеральном уровне

Отраслевое соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в одной из важнейших отраслей российской экономики – нефтегазовой, заключён между Нефтегазстройпрофсоюзом России, как представителем работников, и Общероссийским

объединением работодателей нефтяной и газовой промышленности, как представителем работодателей, на федеральном отраслевом уровне социального партнерства.

В настоящее время Сторонами заключено и действует Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014-2016 годы (далее - Отраслевое соглашение на 2014-2016 годы). Отраслевое соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости.

Контроль выполнения Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в нефтегазовом комплексе два раза в год: за полугодие и год. Рассмотрение хода выполнения проводится также на заседаниях Президиума Российского Совета профсоюза.

В ходе переговоров, Сторонам удалось согласовать наиболее важные положения, касающиеся:

- установления минимальных гарантий в оплате труда;
- ежегодной индексации заработной платы работников;
- определения размеров единовременных выплат для компенсации вреда, причинённого работникам в результате несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний;
- вопросов предоставления работодателями гарантий деятельности Профсоюза.

Отраслевое соглашение разрабатывалось с учётом стандартов достойного труда в области его оплаты, безопасности и занятости. Его реализация в течение 2014 года позволила существенно увеличить минимальную гарантированную оплату труда.

В соответствии с п.1.2. Отраслевое соглашение на 2014-2016 годы действует в организациях, осуществляющих деятельность в газовой и нефтяной отраслях, нефтяном и газовом строительстве, нефтяной и газовой переработке, нефтепродуктообеспечении, нефтяной и газовой химии, нефтяном и газовом трубопроводном транспорте, газификации и эксплуатации газового хозяйства, транспортировке и реализации сжиженного газа, геологической разведке месторождений углеводородов, переработке продукции нефтегазохимии, нефтяном и газовом машиностроении, а также оказывающих им сервисные, транспортные, научные, проектные услуги (далее – организации). Соглашение распространяется на организации, в которых указанные виды деятельности являются основными.

Согласно п. 1.3. Соглашение действует в отношении:

- работодателей, являющихся членами Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности;
- работодателей, не являющихся членами Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить Соглашение либо присоединились к Соглашению после его заключения;
- работодателей, осуществляющих деятельность в соответствующих отраслях, виде деятельности, не представивших в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к Соглашению в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему;
- всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, указанными в настоящем пункте.

Одним из важных аспектов деятельности сторон Отраслевого соглашения является проведение работы по присоединению к нему работодателей, не участвовавших в заключении данного Соглашения.

Эта работа проводилась в соответствии с частью седьмой статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации после официального опубликования Отраслевого соглашения на сайте Минтруда России.

Министр труда и социальной защиты Российской Федерации М.А.Топилин обратился к работодателям организаций нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса, не участвовавшим в заключении Отраслевого соглашения, с предложением присоединиться к нему в течение 30 дней со дня его официального опубликования в Российской газете.

В соответствии с частью девятой статьи 48 Трудового кодекса РФ, если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению, не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, **мотивированный письменный отказ** присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. Однако ввиду

отсутствия критериев мотивированности /немотивированности отказов это условие носит декларативный характер.

К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

Не представили отказов ПАО «Газпром», ПАО «ЛУКОЙЛ», ОАО «НОВАТЭК», ПАО «Татнефть» и ряд других организаций, поэтому в соответствии с частью девятой статьи 48 Трудового кодекса РФ Отраслевое соглашение считается распространенным на эти организации.

В период с 14 апреля 2014 года по 13 мая 2014 года в Минтруд России поступил 691 отказ от присоединения к Отраслевому соглашению на 2014-2016 годы.

Не присоединились к Отраслевому соглашению на 2014-2016 годы дочерние организации ОАО «НК «Роснефть», ОАО «АК «Транснефть», ОАО «Славнефть», ПАО «АК «Башнефть», ОАО «Русснефть», ОАО «Газпром нефть», ОАО «Сургутнефтегаз». Отказы этих организаций нельзя признать мотивированными.

На основании ч.10 ст.48 ТК РФ, в случае отказа работодателя присоединиться к соглашению, руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием Сторон Соглашения.

Такие консультации в Роструде были проведены с представителями компаний ОАО «НК «Роснефть», ОАО «Сургутнефтегаз», ОАО «Газпром нефть» (ОАО АК «Транснефть» приглашение Роструда проигнорировало). Однако к положительным результатам в части присоединения к Отраслевому соглашению на 2014-2016 годы эти консультации не привели.

Таким образом, охват Отраслевым соглашением организаций нефтегазового комплекса составил **69%**. Остальные 31% Отраслевым соглашением не охвачены. Охват коллективными договорами значительно выше, чем Отраслевым соглашением. Так, на начало 2015 года охват работников организаций, где работают члены Нефтегазстройпрофсоюза России, коллективными договорами составлял **95,9 %**.

Федеральный закон от 24.11.2014 №358-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» внёс изменения и дополнения в отдельные статьи Трудового кодекса РФ.

Так, в статье 48 ТК РФ относительно действия Соглашения записано, что оно действует в отношении всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, а также являющихся членами объединений работодателей, иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключившего соглашение.

Прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

Также статья 48 Трудового кодекса РФ дополнена новой седьмой частью следующего содержания:

«Соглашением может быть предусмотрено, что в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.»

Это новое положение статьи 48 ТК РФ, особенно актуальное в период экономического кризиса, по решению Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в нефтегазовом комплексе внесено в качестве дополнения в Отраслевое соглашение на 2014-2016 год.

Дополнение в соответствии со статьей 49 ТК РФ прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости (Роструд) и зарегистрировано 27 апреля 2015 г. № 14/14-16.

Образование Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на двусторонней основе - работодатели и Профсоюз, на заседаниях которой два раза в год рассматриваются

наиболее актуальные вопросы развития и совершенствования социального партнерства и взаимодействия, сыграло положительную роль в регулировании социально-трудовых отношений на отраслевом уровне, повысив контроль за ходом реализации Отраслевого соглашения и коллективных договоров.

В материалах IX Съезда ФНПР, состоявшегося 7-9 февраля 2015 года, перед профсоюзами поставлена задача формирования позиции профсоюзной стороны на основе стандартов достойного труда, обозначенных в Программе ФНПР «Достойный труд – основа благосостояния человека и развития страны». В большинстве случаев гарантии, предоставляемые работникам организаций, на которые не распространяется Отраслевое соглашение, ниже стандартов достойного труда.

Для решения этой задачи необходимо обеспечить эффективное социальное партнёрство на отраслевом уровне, таким образом, чтобы Отраслевые соглашения распространялись на все предприятия и организации отрасли.

Российский Совет профсоюза на очередном XI Пленуме в апреле 2015 года, рассмотрев итоги Съезда ФНПР, определил задачи Профсоюза в новых сложных условиях функционирования российской экономики, в том числе рекомендовал организациям, на которые не распространяет своё действие Отраслевое соглашение, включать стандарты достойного труда непосредственно в коллективные договоры.

В настоящее время в связи с формированием системы профессиональных стандартов, которые по мере их разработки заменят действующую систему ЕТКС и КС, Профсоюз участвует в экспертной оценке разрабатываемых профессиональных стандартов в нефтегазовой отрасли и создании обновленной национальной системы квалификации работников.

Председатель Профсоюза Л.А.Миронов является членом Совета по профессиональным квалификациям в нефтегазовом комплексе.

В связи с законодательными изменениями базовых подходов к установлению и определению размеров трудовых пенсий, введёнными с 2015 года, Профсоюз уделяет внимание разъяснению принципов формирования страховых пенсий среди членов Профсоюза. Этой работе уделяется постоянное внимание руководства Профсоюза и его аппарата.

Обсуждение проекта федерального закона, разработанного Министерством труда и социального развития РФ «Об особенностях выплат пенсий работающим пенсионерам», согласно которому

работающим пенсионерам, чей годовой доход превышает 1 млн. рублей (включая саму пенсию и средства за её доставку) замораживались пенсионные выплаты, вызвало негативную реакцию Профсоюза и его структурных подразделений.

Консолидированная позиция Профсоюза и ФНПР о недопустимости принятия этого законопроекта была поддержана на заседании межфракционной депутатской группы «Солидарность» в Государственной Думе. Одним из доводов в обоснование данной позиции стало то, что проект закона не учитывает интересы жителей территорий с неблагоприятными климатическими условиями (Крайний Север и приравненные территории).

В 2013 году в российском законодательстве в области охраны труда произошли значительные изменения, связанные с реализацией обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

В соответствии с требованиями Федеральных законов №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации, в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» с 01 января 2014 года работодатели обязаны организовать и провести взамен аттестации специальную оценку условий труда на рабочих местах. Разработана Методика проведения специальной оценки условий труда.

Федеральные законы предусмотрели условия участия профсоюзов в специальной оценке условий труда. Это включение представителей профсоюза в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда, предоставление профсоюзам права на получение соответствующих разъяснений по результатам этой процедуры и обжалование этих результатов, включая право инициировать проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

В целях защиты законных интересов и прав работника, работающего во вредных и/или опасных условиях труда, Профсоюз участвует в экспертной оценке нормативных правовых документов, регламентирующих проведение специальной оценки условий труда, и вносит предложения в Минтруд России по их совершенствованию.

Осуществление контроля полноты и объективности проведения специальной оценки условий труда стало одной из важнейших задач Профсоюза.

В связи с кризисными явлениями в социально-экономической сфере, в том числе в организациях нефтегазового комплекса, решением Президиума Российского Совета профсоюза проводится регулярный ежемесячный мониторинг социально-экономической ситуации на предприятиях.

Цель мониторинга - контроль и своевременное реагирование на развитие негативных тенденций, связанных со снижением занятости работников, несвоевременной и неполной выплатой заработной платы и др., ведущих к снижению достигнутого жизненного уровня работников организаций, в которых трудятся члены Нефтегазстройпрофсоюза России.

Ещё одно направление деятельности Профсоюза - проведение конференций Нефтегазстройпрофсоюза России по социально-экономическим вопросам, на которых обсуждаются актуальные вопросы, представляющие интерес для профсоюзных руководителей и профсоюзного актива, работодателей и научного экспертного сообщества в области оплаты труда, социальной политики и совершенствования социального партнёрства.

В 2012 году Профсоюз провел научно-практическую конференцию «Обеспечение достойного уровня жизни работников: практика, проблемы и пути решения», в которой приняли участие около 100 человек. В 2013 году Профсоюз провел научно-практическую конференцию по развитию трудовых отношений и социальной политике.

На межотраслевом федеральном уровне

Создание Межотраслевой рабочей группы по совершенствованию социального партнёрства на отраслевом уровне.

В связи с тем, что крупные вертикально интегрированные компании нефтегазового комплекса не являются членами Общероссийского объединения работодателей нефтяной и газовой промышленности, создаются определенные трудности, в том числе финансового характера, для осуществления принципов социального партнёрства на отраслевом уровне. Аналогичная ситуация характерна и для других отраслей народного хозяйства страны.

По инициативе Нефтегазстройпрофсоюза России была создана Межотраслевая рабочая группа по усилению и совершенствованию

социального партнёрства на отраслевом уровне, в состав которой вошли представители объединений работодателей и отраслевых профсоюзов, входящих в Ассоциацию профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства Российской Федерации.

Рабочая группа провела ряд заседаний и разработала пакет предложений, направленных на повышение заинтересованности работодателей в работе по заключению отраслевых соглашений.

Предложения были представлены в Минтруд России и частично нашли своё отражение в Федеральном законе от 24.11.2014 №358-ФЗ.

Профсоюзы, входящие в Ассоциацию профсоюзов базовых отраслей промышленности и строительства РФ, поддерживают рабочее взаимодействие по социально – экономическим, юридическим вопросам, касающимся интересов работников базовых отраслей.

Совместно проводят подготовку и участвуют в переговорах с Правительством РФ, федеральными органами исполнительной власти по наиболее актуальным социальным вопросам.

На региональном уровне

Представители территориальных профсоюзных организаций участвуют в деятельности трёхсторонних комиссий, образованных на уровне субъекта Российской Федерации по разработке и заключению **трёхсторонних региональных соглашений**, решающих не только вопросы регулирования социально-трудовых отношений, но и вопросы социально-экономического развития региона (республики, края, области).

Отдельные региональные соглашения по нефтегазовой отрасли не заключаются ввиду отсутствия объединений работодателей нефтегазового комплекса на уровне региона.

На территориальном уровне

Представители территориальных профсоюзных организаций и представители объединённых и первичных организаций, входящих в структуру территориальных и межрегиональных профсоюзных организаций, участвуют в работе комиссий по заключению **территориальных соглашений в муниципальных образованиях**.

На уровне вертикально-интегрированных компаний

Межрегиональные профсоюзные организации ПАО «ЛУКОЙЛ», ОАО «НОВАТЭК» и территориальная профсоюзная организация работников ПАО «СИБУР Холдинг» разрабатывают и заключают на уровне компаний корпоративные **соглашения**.

МПО ПАО «Газпром» разрабатывает и заключает на уровне компании **генеральный коллективный договор**.

МПО ПАО «Татнефть» разрабатывает и заключает на уровне компании **коллективный договор**.

Совместно с руководством компаний профсоюзные организации занимаются организацией и проведением конференций, семинаров, круглых столов и т.п. по вопросам развития и совершенствования социального партнёрства.

На локальном уровне

По состоянию на 31 декабря 2014 года коллективные договоры заключены в **97%** первичных профсоюзных организациях, их действие распространяется на **95,9%** членов Профсоюза.

В 2014 году специалистами аппарата Нефтегазстройпрофсоюза России подготовлены Рекомендации по заключению коллективных договоров.

Ежегодно Нефтегазстройпрофсоюз России проводит смотр-конкурс коллективных договоров по четырем номинациям, победителями и призёрами которого становятся организации, достигшие наилучших показателей, в соответствии с утвержденным Положением.

На международном уровне

Нефтегазстройпрофсоюз России первым среди отраслевых профсоюзов России договорился о подписании Глобального Соглашения между Международной Федерацией профсоюзов работников химической и горнодобывающей промышленности, энергетики и разнорабочих (ИСЕМ) и ОАО «ЛУКОЙЛ», которое действовало в течение 2004-2011 годов. Это соглашение содержало обязательства по соблюдению международного трудового законодательства и трудового законодательства стран, на территории которых действует ОАО «ЛУКОЙЛ», а также положения о непротодействии деятельности профессиональных союзов, организованных работниками компании.

В 2012 году ICSEM объединилась с Международными Федерациями профсоюзов металлистов и текстильщиков и создала новый глобальный союз - Международное объединение профсоюзов промышленных работников IndustriAll.

В 2012 году ОАО «ЛУКОЙЛ», Нефтегазстройпрофсоюз России и IndustriAll снова подписали Глобальное соглашение. Это - по-прежнему единственное глобальное соглашение, заключённое крупной российской компанией и глобальным профсоюзным объединением. Работа по совершенствованию Глобального рамочного соглашения продолжается.

Нефтегазстройпрофсоюз России имеет двусторонние связи и широкое сотрудничество с профсоюзами многих стран по обмену практикой ведения социального диалога с работодателями и передаче опыта в решении социально-экономических проблем членов профсоюзов.

В частности, Договор с профсоюзом норвежских энергетиков – Industri ENERGI о сотрудничестве и взаимодействии помогает уже сейчас в работе с работодателями и правительственными органами при освоении шельфовых зон Арктики.

10. Переговоры: понятие, виды и способы ведения переговоров, подготовка к переговорам

Переговоры – это средство общения между людьми, предназначенное для достижения соглашения, когда обе стороны имеют совпадающие или противоположные интересы. Коллективные переговоры – это, без сомнения, ключевые слова всего профсоюзного движения на любом уровне: на рабочем месте и в отношениях со всеми властными структурами, которые обладают хотя бы каким-нибудь влиянием на условия жизни работников. Это также то, с чем профсоюзным работникам приходится иметь дело почти каждый день. В той или иной форме переговоры составляют саму сущность профсоюзной работы, профсоюзного движения.

Виды и способы ведения переговоров.

Существуют два основных вида ведения переговоров:

- по интересам
- по позициям

Переговоры по интересам

Интересы – это потребности, которые участник переговоров желает удовлетворить в процессе переговоров.

Когда ведутся переговоры по интересам?

- когда интересы сторон, ведущих переговоры, взаимозависимы;
- когда нам нужны в будущем межчеловеческие отношения;
- когда обе стороны, желая устранить существующую между ними разницу, предпочитают решать проблему скорее сообща, нежели прибегать к способу состязания;
- когда участники переговоров желают и стремятся к решению проблемы, учитывая потребности и интересы обеих сторон;
- когда затруднено достижение компромисса по принципиальным вопросам.

Как вести переговоры по интересам?

- информируй сам и выслушивай информацию о потребностях и интересах сторон;
- подчеркивай, что все потребности не останутся без внимания, проявляй интерес к потребностям другой стороны;
- не злоупотребляй слабостью другой стороны;
- сведи до минимума случаи такого поведения, в котором содержатся угрозы;
- проявляй доверие;
- начинай диалог скорее с поиска решения, нежели соперничества;
- слушай других участников переговоров так, чтобы они были убеждены, что их слушают и пытаются понять;
- слушай, проявляя внимание;
- слушай, проявляя чувства, которые свидетельствуют о восприимчивости сказанного, но не обязательно о согласии (типа - понимаю, принимаю к сведению, но не соглашаюсь).

Характерные черты переговоров по интересам:

Блага не ограничены (они не связаны потерями, т.е. участники переговоров смогут получить столько, сколько смогут).

Другая сторона переговоров является вашим партнёром в решении проблем (участники переговоров предпочитают решить проблему сообща, нежели выступить оппонентом).

Надо искать приемлемое решение для двух сторон (стороны ищут

объективные и справедливые решения, с которыми согласились бы все).

Цель: удовлетворить интересы (внимание направлено на интересы, но не на позиции).

Хорошее решение – такое, которое удовлетворяет потребности двух сторон.

Предложения, которые в поиске решения удовлетворяют обе стороны (идёт поиск решений, где «победителями» могли бы стать обе стороны).

Концентрируемся на интересах (интересы всех участников концентрируются на достижение соглашения).

Люди не равны проблемам (не переходим на личности, а решаем проблемы).

Переговоры по позициям.

Позиция – конкретная позиция по определённому вопросу на данных переговорах.

Когда ведутся переговоры по позициям?

- Когда в переговорах занимают определенные позиции, которые не меняются. При завершении переговоров сойдутся только на предложениях одной стороны.

- Переговоры по позициям ведутся в ситуациях, когда существует раздел благ (денег, времени работы, материальных благ и т.д.).

- Когда будущие отношения являются менее важными, чем сиюминутное получение благ.

- Когда интересы сторон исключаются из переговорного процесса.

- Когда каждая сторона, стремится получить как можно больше.

Как ведутся переговоры по позициям?

Необходимо ставить цели, которые удовлетворят все ваши интересы. Поставьте высокие условия в начале переговоров. Высокие требования показывают другой стороне, насколько много может потребовать партнер.

Не выкладывайте полной информации. Участники показывают, что они готовы к компромиссу, но создают атмосферу таинственности.

Блеф. Противная сторона вводится в заблуждение для того, чтобы заставить придти к соглашению.

Угрозы, шантаж. Если та сторона не идёт на уступки, мы сделаем....

Предвзятость. Больше нападение на личности, чем на идеи, предложения.

Оскорбление. Дело может дойти до личных оскорблений, и тогда вся дискуссия уходит на личные разборки.

Характерные черты переговоров по позициям:

Блага ограничены (ты получаешь столько, сколько теряет другая сторона).

Другая сторона по переговорам является вашим оппонентом (противником).

Мой выигрыш – это твой проигрыш.

Цель: достичь всего, что только можно.

Есть только одно правильное решение – моё (позиция другой стороны не принимается).

Уступка – это знак слабости (стоять на своём и ни в коем случае не уступать).

Концентрируемся на позициях (не отступать от своих предложений).

Люди равны проблемам (переходим на личности - люди становятся проблемами).

Метод принципиальных переговоров

Метод принципиальных переговоров был разработан в середине прошлого века специалистами Гарвардского переговорного проекта, среди которых наиболее известны Роджер Фишер, Уильям Юри и Брюс Патон. До выхода в свет их книги «Путь к согласию, или переговоры без поражения» основной стратегией переговоров считалась схватка, в которой только один победитель. Независимо от выбора жёсткого или деликатного способа ведения переговоров основным недостатком традиционных переговоров были: эмоциональная неудовлетворенность сторон результатами договора, частые тупиковые ситуации, излишние уступки одной из сторон и краткосрочность заключенных договорённостей.

Гарвардский проект предложил принципиально иной подход, основанный на принципе «win-win», предполагающим жёсткий подход к предмету переговоров, но мягкий по отношению к участникам. Идея была максимально лаконичной: вместо борьбы за большой кусок пирога, объединить усилия для увеличения совместной прибыли.

Ключевые отличия Гарвардского метода от традиционных переговоров:

Участники – рассматриваются как партнёры, совместно работающие над решением общей задачи.

Цель/интерес переговоров – не компромисс, как принято упрощать, но взаимовыгодное сотрудничество.

Варианты развития событий – стратегия переговоров предусматривает вариативность, при условии, что оценка производится позднее, как в случае с мозговым штурмом.

Постоянное наличие объективных критериев оценки всех составляющих переговоров от целей и предложений до результатов.

Основополагающий принцип Гарвардского метода - стратегия «win-win», где основное внимание уделяется интересам, а не позициям сторон. Если на первый взгляд эти понятия взаимосвязаны, то на деле позиции могут не совпадать с интересами. К примеру, позиция «заключить контракт на сумму «500 000», интересы - престижность работы со статусным клиентом, перспектива следующего контракта на большую сумму, выход на новый рынок, повышение по службе, работа с нестандартным проектом и т.д. Смысл переговоров, в данном случае, - выявить и объединить интересы сторон.

Трудно не согласиться с фразой одного из сторонников принципиальных переговоров: «Лучше, если вас будут связывать совместные интересы, а не конъюнктурные договоренности. Договоренности не прочны, интересы вечны».

Классическим примером позиционных переговоров является спор за последний апельсин в холодильнике: стороны припоминают друг другу массу событий из прошлого, приводят кучу аргументов и, в крайнем случае, могут перейти к обмену «любезностями». Ни одна из сторон не желает уступать. Если же посреднику удаётся убедить стороны пойти на компромисс - разделить апельсин ситуация не в полной мере устраивает каждого из участников.

Если же перевести спор в русло принципиальных переговоров и выяснить интересы, то окажется, что одному из участников торга нужен был сок (а половинки явно недостаточно), а другому нужна была цедра, чтобы испечь кекс, и опять же фрукт нужен целиком. Но, разделив апельсин на плод и кожуру, можно полностью удовлетворить интересы обеих сторон и ликвидировать негативные последствия конфликтной ситуации.

Преимущества Гарвардского метода заключаются в том, что такие переговоры позволяют избежать «ловушки позиции». Использование принципиального метода расширяет варианты решения

сложной ситуации, и позволяет переговорщикам проявить гибкость в обсуждении острого вопроса без потерь для репутации обеих сторон.

Переговоры, переведенные в русло интересов, обнаруживают гораздо больше точек соприкосновения, нежели позиционный спор, что в свою очередь создает благоприятные условия для сотрудничества.

Хотя стратегия «win-win» и подверглась в своё время активной критике, связанной в основном со сложностью определения истинных намерений собеседника, оговорок для её использования в результате сформировалось всего три:

Доверие. Между участниками необходимо создать определённую степень доверия.

Коммуникация. Участники должны обладать хорошими коммуникативными навыками для создания качественного информационного поля как основы для выработки решения.

Возможность обоюдного выигрыша. Ситуация должна в принципе допускать возможность обоюдного выигрыша.

Мировая практика использования Гарвардской модели переговоров, в том числе и на высшем уровне, демонстрирует очевидные преимущества, позволяющие строить долгосрочные отношения на принципе «доброй воли».

К тому же, не стоит забывать, что Россия находится на пересечении двух культур, и межличностные отношения, в отличие от Запада, у нас устанавливаются надолго и существенно влияют на взаимное сотрудничество.

С точки зрения разработчиков Гарвардской модели, «переговоры должны приводить к разумному соглашению, если таковое возможно. Они должны быть эффективными: улучшить или, по крайней мере, не испортить отношения между сторонами».

Инструменты Гарвардского метода предполагают создание зоны возможного соглашения, то есть общности интересов. Более того, в переговорах используются такие категории как **лучшая и худшая альтернативы** обсуждаемому вопросу.

Определяя кардинально противоположные варианты, участники создают взаимовыгодное решение, исходя из общих интересов сторон.

Худшая альтернатива предлагаемого соглашения используется, когда все возможности переговоров исчерпаны, а обмен силовыми методами не желателен ни одной из сторон. (Составление протокола разногласий

при ведении переговоров по заключению коллективного договора, соглашения, является основанием для начала коллективного трудового спора со всеми вытекающими последствиями вплоть до организации и проведения забастовки).

Обсуждение худшего варианта развития событий позволяет сторонам взглянуть с иного ракурса на предмет переговоров. Возможно разбить переговоры на несколько этапов или изменить рамки обсуждаемого вопроса.

Базовые идеи **наилучшего** варианта предполагают предварительную информационную подготовку с целью разработки корректного способа давления на собеседника или для создания запасного парашюта переговорщику.

Инструменты Гарвардского метода переговоров позволяют выявить истинные интересы сторон, создать комфортные условия обсуждения и сохранить отношения между участниками переговорного процесса, даже если при первой встрече не удалось достичь соглашения по всем желаемым пунктам. С другой стороны, соблюдая рекомендации, переговорщик формирует доверительные отношения с оппонентами и создаёт основу для дальнейшего взаимодействия.

Являясь одним из инструментов достижения цели, Гарвардский метод значительно расширяет вариативность поведения в переговорах и создаёт ряд неоспоримых преимуществ перед другими стратегиями, особенно в ситуациях эмоционального напряжения.

11. Коллективные переговоры. О чём надо помнить представителю профсоюза, участвующему в переговорах

Переговоры по подготовке и заключению коллективного договора в большей степени относятся к позиционному виду переговоров, хотя в них присутствуют элементы переговоров по интересам. Переговоры происходят тогда, когда есть различие в интересах. Причины, по которым люди или группы людей ведут переговоры и заключают соглашения, не в том, что они не понимают друг друга. Это происходит

потому, что в конкретном материальном отношении **интересы** в понимании каждой стороны противоположны **интересам** другой.

Другими словами, приобретение одной стороной означает потерю другой. Интерес работодателя заключается в увеличении прибыли и, таким образом, в максимально возможном сокращении затрат, в которые входят и выплаты наёмным работникам за их труд. Интересы работников – добиваться наилучшей возможной заработной платы и безопасных условий труда..., и таким образом, чтобы работодатель согласился пожертвовать долей своей прибыли для нормальной оплаты рабочей силы.

Это противоречие и есть предмет переговорного процесса. В тоже время нет более надёжных партнёров по производству, чем работники данного предприятия и работодатель.

Обе стороны заинтересованы в сохранении и развитии данного предприятия как места работы, как источника существования, источника заработной платы.

Обе стороны заинтересованы в росте доходов данного предприятия, в его развитии. Важно, что каждая сторона социального партнёрства признаёт другую как партнёра по переговорам и соглашается вести с ней дискуссию.

Другими словами, несмотря на различия, у сторон есть **точки соприкосновения**, и это является мотивацией для разговора друг с другом, в частности, обе стороны заинтересованы в том, чтобы их предприятие работало устойчиво, постоянно развивалось и было прибыльным.

Основа любых переговоров – **соотношение сил**.

12. Подготовка к переговорам

Без серьёзной подготовительной работы провести коллективные переговоры с пользой для членов профсоюза практически невозможно, даже если у профкома за спиной не один заключённый коллективный договор и значительный опыт в отстаивании своих интересов. Каждый новый коллективный договор требует кропотливой вдумчивой подготовки. Эту подготовку условно можно разделить на следующие этапы:

Изучение нормативной правовой базы. Основными нормативными правовыми актами, на которые необходимо опираться при подготовке и проведении коллективных переговоров, являются:

Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию».

Конвенция № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров».

Конституция РФ.

Трудовой кодекс РФ.

Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Федеральный закон от 27 ноября 2002г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на соответствующий период.

Отраслевое соглашение, заключённое на уровне Российской Федерации на соответствующий период.

Региональные соглашения (территориальные и отраслевые) на уровне субъектов Российской Федерации на соответствующий период.

Каждый из этих нормативных актов должен в обязательном порядке иметься в профсоюзном комитете.

Сбор информации для ведения переговоров. Для эффективного ведения переговоров профсоюзный комитет должен обладать всей полнотой информации о состоянии дел на предприятии. Профсоюзным комитетом должна быть создана основательная плановая, разветвленная и стабильная система сбора необходимой информации.

В первую очередь, при сборе информации необходимо использовать все открытые источники, включая официальный сайт предприятия, публикуемые в СМИ годовые отчеты акционерного общества и т.д.

Важно хорошо изучить применяемую в организации систему оплаты и стимулирования труда. Надо учитывать социально-экономическое положение в стране и предприятиях отрасли, к которой относится организация. Информацию о финансовом состоянии предприятия можно получить из форм бухгалтерской отчётности, которые утверждены приказом Минфина России от 22.07.2003г. №67а. Для полноты проводимого анализа желательно иметь информацию за последние три года, предшествующие переговорному процессу.

Практика показывает, что информацию о финансовых возможностях и размере прибыли организации, уровне номинальной и реальной заработной платы, социальных выплатах по категориям персонала и другим финансово-экономическим показателям получить достаточно сложно. Поэтому профсоюзный комитет формирует письменный запрос о необходимой для проведения переговоров информации и направляет его в адрес администрации либо заказным письмом с уведомлением о вручении, либо отдаётся под роспись должностному лицу, отвечающему за корреспонденцию.

В случае непредоставления информации, письменный запрос будет являться доказательством обращения профсоюза к работодателю. Работодатель должен в соответствии со ст.37 ТК РФ не позднее двух недель со дня получения запроса предоставить представителям работников на переговорах всю необходимую информацию для обоснования требований по заработной плате.

Если по истечении двухнедельного срока информация не будет предоставлена, обязательным действием профсоюзной организации должно стать обращение в Гострудинспекцию или суд.

Анализ полученной информации. Одним из самых ответственных этапов подготовки к коллективным переговорам является проведение анализа полученной информации. Этот анализ должен лечь в основу выработки требований работников, выдвигаемых в переговорном процессе.

Если в профсоюзном комитете нет подготовленных специалистов, обладающих специальными знаниями одновременно в нескольких областях знаний: экономики, трудовых отношений, прав профсоюза и др., следует обратиться за помощью в вышестоящие профсоюзные структуры.

При проведении анализа ситуации на предприятии следует учитывать опыт, полученный во время прошлой переговорной компании, в том числе положительные и отрицательные стороны предыдущего коллективного договора.

Целесообразно получить из подразделений предложения к коллективному договору, провести анкетирование членов профсоюза, результаты которых помогут более чётко сформулировать требования в сфере оплаты труда к работодателю. По результатам этой работы профсоюзный комитет выявит настрой и ожидания работников, приоритетные направления переговоров.

Подготовка основных требований работников. Подготовленный анализ финансово-хозяйственной деятельности позволит выработать реалистичные и обоснованные требования работников для проведения коллективных переговоров.

По результатам проведенного анализа профсоюзный комитет формулирует свои требования, при этом необходимо определить:

а) наиболее актуальные требования, исключение которых из коллективного договора считается неприемлемым;

б) требования, по которым можно будет пойти на компромисс;

в) требования, не являющиеся на данном этапе первостепенными, от которых можно будет отказаться при условии выполнения работодателем более важных требований.

Выдвигаемые на переговорах требования должны быть реалистичными, обоснованными и выполнимыми. Каждый пункт выдвигаемых требований следует всесторонне обосновать. Должна быть представлена убедительная аргументация.

При обосновании своих требований важно исходить не только из финансовых возможностей организации и оценки уровня реальной заработной платы работников. Работодателя следует убедить в том, что его готовность к установлению справедливой заработной платы, направлению части прибыли на решение социальных проблем в коллективе будет способствовать установлению более гармоничных отношений с работниками, **повышению их заинтересованности в индивидуальных и коллективных результатах труда.**

Подготовка проекта коллективного договора. Проект нового коллективного договора следует начинать готовить сразу после заключения действующего, так как в принятый документ едва ли удалось включить все предложения профкома. Кроме того, происходящие события будут постоянно подсказывать, что не было учтено в прошедших коллективных переговорах, и будут возникать и новые вопросы. Поэтому постоянно делайте пометки о новых предложениях.

Инициатива в разработке проекта коллективного договора обязательно должна быть за профкомом. Даже если работодатель подготовил проект договора, сторона работников на переговоры должна прийти со своим проектом.

В этом случае комиссия по подготовке проекта коллективного договора должна будет выработать общий проект, устраивающий обе стороны, и позиция профсоюза будет учтена.

Основное внимание профсоюзного комитета при подготовке коллективного договора должно быть направлено на раздел, регулирующий оплату труда. При обосновании своих требований по установлению заработной платы, он должен обратить внимание на следующие показатели:

- соответствие размера оплаты труда работников (в том числе по ключевым должностям) рыночной цене труда;
- реальная заработная плата в процентах к соответствующему периоду прошлого года;
- соотношение средней заработной платы на предприятии к среднеотраслевой;
- доля ФЗП в общих расходах на персонал;
- доля ФЗП (затрат на персонал) в добавленной стоимости;
- соотношение темпов роста ФЗП (затрат на персонал) и объёма реализации продукции;
- доля ФЗП (затрат на персонал) в себестоимости продукции;
- доля тарифных ставок (окладов) вместе с компенсационными доплатами в общей заработной плате;
- динамика средней заработной платы и цен на потребительские товары и услуги;
- динамика средней заработной платы и производительность труда;
- отношение минимальной заработной платы и других показателей по оплате труда на предприятии гарантиям, установленным в отраслевом и региональном (территориальном трёхстороннем) соглашениях;
- соотношение минимальной и средней заработной платы на предприятии.

Избрание состава участников переговоров. Профсоюзный комитет, обладающий соответствующими полномочиями, своим решением определяет представителей для ведения коллективных переговоров.

Важно, чтобы члены переговорной команды от работников были не только авторитетными, но и информированными, компетентными специалистами, владеющими навыками ведения переговоров, понимающими вызовы времени и умеющими отвечать на них и демонстрировать качества лидера.

Профсоюзные представители должны подготовиться к ведению переговоров, так как за столом переговоров профсоюзная сторона должна выступать сплочённой командой и не допускать разногласий, которые могут ослабить позицию профсоюза.

Для этого следует перед каждым заседанием комиссии:

наметить скоординированные действия;

распределить роли (кто и по каким вопросам может выступать кроме руководителя), заранее обдумать возможные аргументы и поведение партнёров по переговорам, представителей администрации;

разработать критерии, при которых необходимо прервать переговоры на перерыв и др.

Часто результат переговоров зависит от того, как проходит сам процесс переговоров, поэтому специалистами по техникам ведения переговоров разработаны практические рекомендации по поведению участников переговоров.

Вот некоторые из них:

Постарайтесь создать благоприятную, доброжелательную обстановку (встреча, приветствие, рукопожатие, расположение мест за столом, прохладительные напитки, бумага, ручки, доступность средств связи и т.д.).

Помните – вы встречаетесь как равные партнёры, а не как просители!

Будьте вежливы, но непреклонны!

Не допускайте грубости и агрессивности.

С заявлением выступает только один человек, руководитель стороны.

Отстаивайте и аргументируйте изложенную вами точку зрения.

Слушайте, что говорит другая сторона. **Записывайте!** Ведите свой проект протокола заседания комиссии.

Без раздражения и наскоков примите как данность, что **ваш партнёр имеет другую точку зрения.**

Никогда не лгите! Если это обнаружится, доверие к вам будет потеряно.

Вы должны уметь подтвердить то, что говорите, аргументируйте!

Никогда не позволяйте себе нападать на отдельную личность.

Не бойтесь молчания – не выкладывайте сразу всех карт.

Умейте развивать дискуссию (открытые и закрытые вопросы).

Старайтесь не обсуждать свою позицию «сидя за столом».

Если возникают сомнения, или если вы чувствуете, что вам нужно обсудить какой-то момент друг с другом, **прерывайте переговоры, объявите перерыв.**

Если вы зашли в тупик, подумайте, не сменить ли вам руководителя на данный момент переговоров?

Если вы близки к соглашению, не выпускайте партнёра «из рук», пусть переговоры продолжаются и после окончания рабочего дня, но

зафиксируйте достигнутые договорённости, так как вопрос, оставленный «на завтра», может решиться не так, как было бы вчера, возможен худший результат.

Никогда не предъявляйте ультиматум и не угрожайте!

Если вы пришли к соглашению, проверьте, что ваше соглашение касается одних и тех же вопросов. Уточните, ваш партнёр так же как и вы понимает достигнутые договорённости или возможны разные толкования. **Запишите однозначное толкование достигнутых договорённостей!**

Не стремитесь к достижению соглашения любой ценой, договор, подписанный на местном уровне, как правило, лучше дальнейшей конфронтации.

Требуйте завершения переговоров после сверки протокола.

ПОМНИТЕ: вы снова встретитесь за столом переговоров с тем же самым человеком, и если вы стали недругами, вы не достигнете хороших результатов.

ПОСПЕШИТЕ: проинформировать членов профсоюза и профком о результатах переговоров, и как можно быстрее.

Подготовка необходимых документов и решений о начале переговоров.

При подготовке коллективных переговоров профсоюзному комитету целесообразно разработать и утвердить план подготовки и проведения коллективных переговоров.

На заседании профсоюзного комитета принимается решение о начале коллективных переговоров, утверждается список представителей со стороны профсоюзного комитета в комиссию по подготовке проекта и заключению коллективного договора.

На основании решения профкома в адрес работодателя направляется письменное предложение о проведении коллективных переговоров с обязательным сбором необходимых подтверждений направления данного письма.

13. Процедура заключения коллективного договора

После окончания работы комиссии начинается завершающая стадия заключения коллективного договора. Вопрос процедуры заключения (подписания) коллективного договора Трудовой кодекс РФ относит на усмотрение сторон социального партнерства.

В практике существует несколько вариантов процедуры подписания коллективных договоров. Самым распространенным и привычным является подписание коллективного договора после его обсуждения и одобрения на общем собрании (конференции) работников предприятия (организации).

Общее собрание (конференция) может одобрить проект коллективного договора и поручить подписать его от имени работников председателю профсоюзного комитета, может отклонить его и поручить продолжить переговоры по основополагающим пунктам, либо поручить подписать с протоколом разногласий.

Если коллективный договор в ходе собрания (конференции) не получил серьёзных замечаний и если он уже оформлен надлежащим образом, то представители сторон вполне могут подписать его непосредственно сразу после одобрения его работниками и в их присутствии.

Другой вариант, наименее предпочтительный для профсоюза – подписание коллективного договора сторонами без проведения общего собрания (конференции) работников. Такой вариант подписания без общего обсуждения итогов выполнения коллективного договора за прошедший период и проекта коллективного договора на предстоящий период не дисциплинирует исполнителей и весь коллектив в целом. Снижает статус коллективного договора как важнейшего для жизни коллектива документа.

Вопрос процедуры заключения коллективного договора следует рассмотреть на заседании комиссии при его подготовке и, возможно, включить в текст договора процедуру его заключения.

Законодательством **предусматривается семидневный срок** для того, чтобы документ был оформлен надлежащим образом и представлен администрацией на уведомительную регистрацию в органы по труду по месту нахождения предприятия (организации).

В ходе уведомительной регистрации коллективного договора органы по труду проводят его экспертизу на соответствие законодательству РФ.

Условия коллективного договора, противоречащие трудовому законодательству, недействительны и не подлежат применению. О выявленных несоответствиях орган по труду сообщает представителям сторон и в Гострудинспекцию. Орган по труду может сделать замечания и внести рекомендации по содержанию коллективного договора, но не имеет права на отказ в регистрации в связи с этим. Замечания органа по труду учитываются комиссией при подготовке изменений и дополнений в коллективный договор.

14. Организация контроля выполнения коллективного договора

В ст.51 Трудового кодекса РФ сказано, что контроль выполнения коллективного договора, соглашения, осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, органами по труду, и профсоюзный комитет должен построить свою работу так, чтобы этот контроль проводился постоянно.

Профсоюзному комитету целесообразнее всего возложить контроль выполнения коллективного договора на комиссию, которая вела переговоры, и своим решением эту обязанность закрепить.

15. Ответственность за невыполнение положений коллективного договора

В случае, если та или иная норма коллективного договора не исполняется, профсоюзный комитет должен обратиться к работодателю с заявлением о нарушении прав работников. Согласно ст.195 ТК РФ «Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, если факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения».

В соответствии с Гражданским кодексом РФ, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, а также Уголовным кодексом РФ (УК РФ) за различные нарушения трудового законодательства работодатель несёт ответственность вплоть до уголовной.

В УК РФ предусмотрена ответственность: за нарушение правил охраны труда (ст.143); необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трёх лет (ст.145); невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (ст.145.1); нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики (ст.215), правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ (ст.216), правил безопасности на взрывоопасных объектах (ст.217), правил учёта, хранения, перевозки и использования взрывчатых, легковоспламеняющихся веществ и пиротехнических изделий (ст.218), правил пожарной безопасности (ст.219) и др.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Система социального партнерства

| | |
|-----------------------------|---|
| Цель | Достижение социального согласия в обществе на основе баланса интересов между работниками, работодателями и государством |
| Принципы | <p>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 представителями законов и иных нормативных актов; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов; добровольность принятия сторонами обязательств; реальность обязательств, принимаемых сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров и соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.</p> |
| Стороны (субъекты) | <p>Работники Работодатели Государство</p> |
| Представители сторон | <p>Профсоюзы и их объединения Иные представители работников Руководители предприятий (организаций) или уполномоченные ими лица Объединения работодателей Органы исполнительной власти Органы местного самоуправления</p> |
| Уровни | <p>Федеральный Региональный (уровень субъекта РФ) Отраслевой Территориальный (муниципальный уровень) Уровень организации (локальный)</p> |

| | |
|------------------------|---|
| Формы | Коллективные переговоры Взаимные консультации Участие работников, их представителей в управлении организацией Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров |
| Органы | Комиссии (двух, трехсторонние) по регулированию социально-трудовых отношений на различных уровнях социального партнёрства |
| Содержание | Взаимные обязательства сторон по вопросам: оплаты труда; занятости; условий и охраны труда; режимов труда и отдыха; экологической безопасности и охраны здоровья; гарантий и льгот работникам; развития социального партнёрства; иным вопросам, определяемым сторонами. |
| Механизмы | Генеральные соглашения Региональные соглашения (трёхстороннее региональное) Отраслевые (межотраслевые) соглашения Территориальные соглашения Коллективные договора. |
| Контроль | Государственная инспекция по труду Органы профсоюзного контроля, профсоюзные правовая и техническая инспекции Уполномоченные представители сторон |
| Ответственность | За уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставления необходимой информации, нарушение или невыполнение коллективных договоров и соглашений виновные подвергаются штрафу. |

Приложение 2.

Открытые и закрытые вопросы

Открытые вопросы и их функции:

- улучшают атмосферу беседы;
- дают мне информацию;
- открывают моих собеседников;
- дают мне время на размышление;
- помогают удерживать партнеров от ухода от обсуждаемой темы;
- открытые вопросы вынуждают партнеров реагировать на наши аргументы.

Открытые вопросы полезны, прежде всего, в начале беседы.

Скрытые вопросы и их функции:

- с помощью скрытых вопросов избегают недоразумений;
- скрытые вопросы фиксируют результаты;
- скрытые вопросы экономят время;
- скрытые вопросы констатируют исходные данные. Они непременно должны быть, прежде всего, тогда, когда речь идет о принятии решений. Пример: Итак, давайте включим этот пункт в коллективный договор!

Например:

Открытый вопрос – Как вы находите этот фильм? (на такой вопрос нет однозначного ответа).

Скрытый вопрос – Вам понравился этот фильм? (ответ обычно предполагает «да» или «нет»).

Умение вести переговоры состоит в том, чтобы превратить:

«НЕТ» в «ВОЗМОЖНО», а «ВЕРОЯТНО» в «ДА»!

Приложение 3.

Тактические приёмы, применяемые на переговорах

«Уход» – применяется в том случае, когда затрагиваются вопросы, нежелательные для обсуждения. Например, просьба отложить рассмотрение проблемы, перенести на другое время или игнорировать ее.

«Выживание» и **«Саями»** – используются, когда хотят затянуть переговоры, чтобы прояснить ситуацию. **«Выживание»** – связано с «вытягиванием» у партнера наибольшего количества сведений, чтобы, оценив все условия и имеющиеся данные, принять собственное решение. **«Саями»** – медленное, постепенное раскрытие собственной позиции. Цель – получить максимально возможную информацию от партнера, сформулировать предложение в самом выгодном для себя виде вплоть до затягивания переговоров при неспособности решить проблему.

«Пакетирование» заключается в том, что к обсуждению предлагается несколько вопросов. При этом решаются две задачи. В первом случае в один «пакет» увязываются привлекательные и малопривлекательные для партнера предложения. В другом случае добиваются принятия основных предложений путем уступок малозначащих.

«Завышение начального уровня» – включение в состав обсуждаемых вопросов пунктов, которые потом можно безболезненно снять, сделав вид, что это является уступкой, и потребовать аналогичных шагов со стороны партнера.

«Расстановка ложных акцентов в собственной позиции» – демонстрация партнёру крайней заинтересованности в решении какого-либо вопроса, который в действительности является второстепенным.

«Выдвижение требований в последнюю минуту» – в конце переговоров, когда остаётся только подписать контракт, один из партнеров выдвигает новые требования.

«Прямое открытие позиции» – добровольное, полное раскрытие своих интересов и потребностей и обоснование важности удовлетворения их как жизненной необходимости.

«Принятие первого предложения партнёра» – применяется, когда есть опасность ужесточения партнёром в дальнейшем своей позиции, и имеются все основания полагать, что он не пойдет ни на какие уступки.

«Возражение партнеру» – указание на слабые стороны его аргументации путём привлечения фактического материала и на внутреннюю противоречивость высказывания.

«Упреждающая аргументация» – задается вопрос, ответ на который откроет несостоятельность ожидаемых контраргументов.

«Поиск общей зоны решения» – выслушать мнение партнёра и, сопоставив его со своим, следует попытаться найти общие моменты.

«Сюрприз» – принять предложение, которое, по расчётам партнера, не должно быть принято вами.

«Двойное толкование» – в выработанном в ходе дискуссии документе одна из сторон «закладывает» в формулировку двойной смысл, который

не замечается партнёром, с тем, чтобы затем трактовать соглашение в своих интересах, якобы не нарушая его.

«Выдвижение требований по возрастающей» – видя, что партнёр соглашается с выносимыми предложениями, выдвигают всё новые и новые.

«Сомнительность намерений» – если намерение другой стороны выполнить соглашение сомнительно, то, выразив для приличия уверенность в её честности и малой вероятности нарушения условий соглашения с её стороны, внесите в договор пункты, обеспечивающие выполнение обязательств, а ещё лучше – конкретные жёсткие санкции в случае несоблюдения условий договора.

«Неясные полномочия» – в тот момент, когда вы считаете, что выработана твёрдая договоренность, другая сторона объявляет, что, у неё нет полномочий, принимать окончательное решение и ей необходимо теперь получить одобрение другого лица. В этом случае рекомендуется следующая тактика поведения. Прежде, чем приступить к договору, спросите: «А какими именно полномочиями вы располагаете в данном случае?». Получив ответ, оставьте за собой право пересмотреть любой пункт переговоров или требуйте беседы с лицом, обладающим реальными правами. Если рассматриваемая ситуация возникла в конце переговоров, можно сказать партнёру: «Если ваше руководство одобрит этот проект, будем считать, что мы договорились. В противном случае каждый из нас волен вносить в проект любые изменения».

Приложение 4.

Язык жестов

Когда люди говорят друг с другом важно, что они говорят, однако важнее то, **как** они это говорят: мелодичность фраз, ударение, интонация, голос, жестикуляция.

Принцип: речь и язык жестов влияют друг на друга

Это означает, что я не могу с сияющим лицом говорить о трагических событиях. Столь же неуместно было бы рассказывать загробным голосом о прекрасно проведенном вечере. Говоря сверхспокойно и тем более скучно, я не могу жизнерадостно жестикулировать.

Что включает в себя язык жестов?

То, что мы слышим

Голос

Голос может быть глухой или звонкий, резкий или мягкий, громкий или тихий. Он формирует интонацию и ударение. Звучание голоса передаёт эмоциональный настрой говорящего: деловой, нейтральный, безразличный, заинтересованный, печальный или радостный.

Громкость

Громкий голос часто означает для нас уверенность и компетентность.

Тихий голос, особенно в сочетании с замедленным темпом, передает неуверенность. Столь же неуверенно звучит и выступление, в конце которого громкость значительно снижается и голос почти затихает. Громкость также бывает выражением власти и имеет отношение к «авторитетному тону».

Люди, занимающие более высокую должность, говорят обычно громче, чем их собеседники с более низким должностным статусом.

Темп речи

Темп разговора бывает быстрым и медленным, он по-разному воспринимается слушателями еще и в зависимости от того, делает ли говорящий паузы или тараторит текст, не обращая внимания на точки и запяты.

Часто люди, испытывающие сильное волнение перед выступлением, начинают говорить очень быстро, так как хотят поскорее «отстреляться». Они словно действуют по принципу «Буду говорить быстро, пока я не забыл, что я хотел сказать».

Хорошим средством борьбы с этим является следующее: решить для себя, что после обращения к аудитории Вы сделаете паузу и окинете взглядом зал. Итак: «Уважаемые дамы и господа!». Пауза. Затем произнесите первую фразу в специально замедленном темпе.

Ораторы, для которых характерен высокий темп речи, как правило, дают аудитории непосильную нагрузку, особенно в тех случаях, когда в тексте содержится много новой и сложной информации. Они часто не имеют контакта с публикой, ибо столь сильно концентрируются на своём потоке речи, что даже не могут оторвать глаза от читаемого текста, а необходимая, неожиданная пауза в бурном потоке речи воспринимается слушателями в таком случае как осечка оратора.

Произношение

Очень важным, в конце концов, является также, насколько чётко говорит выступающий: шепелявит ли он или говорит очень понятно.

Многие слушатели сердятся на шепелявых выступающих, так как думают, что они говорят просто небрежно. А слушатели, естественно, хотят, чтобы ораторы их должным образом уважали. Говорить надо чётко и ясно, независимо от того, говорим ли мы на диалекте или на нормативном языке, ибо, как сказал Мартин Лютер, «рот надо открывать исправно».

То, что мы видим

Мимика

Выражение лица – мимика показывает эмоциональное состояние говорящего: радостное или печальное, расслабленное или (несколько) напряжённое, заинтересованное или скучающее. Если Вы как оратор не корчите гримас, то вам не нужно специально работать над мимикой. Осторожно: если Вы допустили оговорку, не морщите от досады лицо – это может произвести худшее впечатление, чем сама оговорка!

Визуальный контакт

Для оратора особенно важно поддерживать с аудиторией визуальный контакт. Если оратор не смотрит на нас, мы автоматически начинаем считать его неуверенным в себе или неспособным, а, может быть, и безразличным.

Тот, кто говорит, говорит всегда для кого-то, а язык жестов служит поддержанию этого контакта. Когда я во время выступления смотрю на коллегу в зале, он понимает, что я говорю для него, что я имею в виду, что свои слова я адресую именно ему. Если у меня нет контакта с кем-либо, если мои слова не трогают этого человека, то я не могу рассчитывать на поддержку с его стороны и, следовательно, не смогу его и убедить.

Тот, кто слушает, показывает (с помощью визуального контакта с оратором), что он внимательно следит за выступлением. Выражение лица слушающего, а порой и кивание головой сигнализируют оратору, понимают его или нет.

Выступающий, который ищет зрительный контакт с аудиторией, может понять, слушают ли его с интересом или скучают. Если слушающий слегка наклонился вперёд и немного наклонил голову в сторону, то он тем самым, показывает свое внимание и вселяет в оратора чувство уверенности.

Выступление же перед слушателями, сигнализирующими оратору безразличие и неприязнь, может стать для него сплошной мукой, в такой обстановке даже имеющие опыт ораторы достаточно быстро умолкают.

Позы и телодвижения

Слушатели имеют возможность наблюдать и позы выступающего: как он стоит – расслабленно или натянуто, поворачивается ли он лицом к нам или смотрит в сторону, является ли его поза открытой или закрытой (скрещенные руки).

Телодвижения тоже играют определенную роль для нашего впечатления об ораторе. Когда мы выступаем, особенно перед достаточно большой аудиторией, наше тело постоянно заряжено энергией. Мы возбуждены, хотим двигаться, расходуя при этом необходимую энергию. Эта энергия помогает нам говорить оживленно, если мы направим её поток туда, где она подкрепит наши слова, т.е. в жестикуляцию. Однако та же энергия может стать помехой для нас, она может создать у слушателей впечатление, что мы очень нервничаем. Оратор, который постоянно переступает с ноги на ногу, крутит носком ноги, раскачивается на ногах, принимает позу моряка, соответствующим образом выпячивая грудь и, распрямляя плечи, как правило, нервнрует публику. Эти движения происходят большей частью оттого, что выступающий держится за что-либо руками – чаще всего за трибуну, но и за себя самого, скажем, скрещивая руки или засовывая их в карманы. В таком случае двигательная энергия не отводится через жестикуляцию, а ищет себе другие пути – совсем не в нашу пользу.

Жестикуляция

Почему следует пользоваться жестами? Жестикуляция подкрепляет нашу речь, так как телодвижения влияют на наш голос и ритм речи. Речь и язык жестов влияют друг на друга. Это означает, что оживленное жестикулирование помогает нам говорить оживленно и интересно.

Жесты – это движение, а движение привлекает к себе внимание – это знает каждый, кто когда-либо находился в помещении, где стоял включенный телевизор. Даже если звук отключен, и передача совершенно неинтересна, экран снова и снова привлекает наше внимание, итак, с помощью жестов легче приковать к себе внимание наших собеседников и слушателей.

Жесты должны корреспондироваться с личностью говорящего. Одни жестикулируют живо, делая широкие движения руками; другие – скорее элегантно, не делая широких движений, не отводя руки далеко от тела. И то, и другое по-своему хорошо, но до тех пор, пока жесты не становятся наигранными. Поэтому мы говорим участникам семинаров, что они не должны придумывать жесты, они просто должны давать ход своим собственным естественным жестам.

Правило: отсутствие жестикуляции лучше, чем наигранная жестикуляция.

Внешний вид

Наше впечатление об ораторе зависит от того, как он одет. В этом случае одежда имеет функцию символа статуса. От хорошо одетого человека мы обычно ожидаем большего, чем от одетого небрежно. Любая аудитория ожидает от оратора определённой одежды и оценивает его в зависимости от того, насколько он соответствует этим ожиданиям или нет. Смокинг на торжестве у родителей или комбинезон на выпускном балу? Если внешний вид оратора соответствует нашим ожиданиям, тогда все в порядке – он будет одним из нас.

Помните? Как преподносит себя оратор с помощью одежды? Модно или классически, что означает для нас часто одновременно динамично – активно или солидно – консервативно. Небрежная или ухоженная, чистая или грязная одежда – эти внешние признаки влияют также на наши ожидания, связанные с содержанием выступления оратора. Аналогичным образом, как и одежда, действуют украшения, причёска и очки.

Правило: невозможно ничего не сказать о себе.

То, что мы обоняем

В конце концов, к широкому понятию «язык жестов и телодвижений» мы причисляем также, пахнет ли кто-либо и, если да, то как. Значение запаха выражено, в частности, и в высказывании «я его на дух не переношу».

Здесь большое поле деятельности для косметики – она предлагает дезодоранты во избежание дурных запахов и духи для приятного аромата. Наше обоняние развито значительно меньше, чем зрение или слух. Мы подсознательно реагируем только на особенно приятные или неприятные запахи.

То, что мы чувствуем

Расстояние, на котором мы держим себя по отношению к кому-либо, свидетельствует о том, принимаем ли мы данного человека или нет, знаком он нам или нет. Важно также, на каком расстоянии друг от друга стоят собеседники; по этому видно, на «каких позициях» они (в переносном смысле) стоят по отношению друг к другу. Расстояние менее 60 см мы обычно допускаем лишь по отношению к нашим партнерам и членам

семьи, т.е. по отношению к нашим «близким». Под углом зрения власти или близости большую роль играет также, прикасается ли говорящий к собеседникам и, если да, то как. Если один человек кладет руку на плечо другому человеку, то это означает одно из двух:

1. Их связывает тесная дружба, и они поддерживают друг с другом доверительные отношения.

2. Один из них облачен большей властью и может позволить себе этот жест, который обычно принят лишь среди друзей.

Данный второй случай можно определить по тому, что эти два человека не могут поменяться ролями, т.е. тот, которому положили руку на плечо, не может ответить тем же, т.е. в свою очередь положить руку на плечо своему собеседнику. Начальник может похлопать своего секретаря по плечу, он может также сесть на стол своего подчиненного, но подчиненный не может позволить себе по отношению к начальнику ни того, ни другого.

Особый случай представляют собой факты, когда мужчины позволяют себе прикосновения по отношению к женщинам, прикасаясь к руке или спине. Многим женщинам эти прикосновения неприятны, ибо прикосновение, которое мужчина рассматривает как покровительственный и вежливый (!) жест, воспринимается женщиной как агрессивный флирт. Если женщина ничего не скажет, «проглотив» прикосновение, то у неё останется неприятное чувство дискомфорта. Если же она (даже сверхвежливо) попросит мужчину не позволять себе прикосновений, то у мужчины, который позволил себе этот жест «исключительно из добрых побуждений», останется чувство досады.

Чему способствует язык жестов?

Язык жестов сопровождает и подкрепляет речь. Когда мы что-либо перечисляем, то наши пальцы обычно помогают нам считать; а когда мы говорим о чём-либо большом, то мы разводим руками широко в стороны. Когда мы вставляем в свою речь или выступление в прениях перечисление «во-первых, во-вторых, в-третьих», соответствующее место в тексте часто помогает нам прибегнуть к жестикуляции.

Голос также помогает нам подчеркнуть, является ли то, что мы говорим в данный момент важным или нет. Если высказывание важное, мы меняем громкость голоса. Мы можем говорить громче либо тише с тем, чтобы выделить какое-либо слово или фразу. Внимание: кто всегда говорит громко, не может еще больше повысить воздействие своего голоса и просто утомляет слушателей. Кто говорит очень тихо, требует от своих

слушателей напряжения для того, чтобы вообще что-либо понять. А если речь воспринимается аудиторией как утомительная, то наши шансы вдохновить ее вследствие этого существенно уменьшаются. Если то, что мы говорим (речь), и манера, в которой мы это говорим (т.е. наш язык жестов), согласуются друг с другом, то обычно никаких недоразумений не бывает.

Наш язык жестов выражает так же, как мы относимся к кому-либо и что мы о нем думаем. Позитивное отношение к нашему собеседнику мы показываем лишь в незначительной степени с помощью подбираемых нами слов, в гораздо большей степени мы делаем это с помощью интонации, но в самой большой степени – с помощью выражения своего лица! Помимо этого, наше отношение к человеку проявляется в том, на каком расстоянии от него мы стоим; оно проявляется также в том, как мы стоим по отношению к нему – повернувшись или отвернувшись, «демонстрируя» ему свою спину.

Язык жестов, кроме того, точно показывает, кто обладает властью, а кто нет. Тот, кто держит более продолжительный визуальный контакт, воспринимается часто как облаченный большей властью в данном разговоре. Наше отношение к собеседнику проявляется также в том, что мы приспособливаем к нему наши движения, нашу позу, нашу манеру говорить и подбор слов. Когда рядом сидят два человека, которые очень хорошо понимают друг друга, часто бывает так, что их позы очень похожи друг на друга, являясь, как бы, зеркальным отражением друг друга.

Противоречия между речью и языком жестов

Однако язык жестов может не только подкреплять и сопровождать речь, но и изменять ее. Мы можем смягчить критику с помощью приветливой улыбки и мягкого тембра голоса, но мы можем также высказать вежливую просьбу в приказном тоне и с жестким выражением лица, превратив её, таким образом, в приказ. Трудности могут возникнуть тогда, когда возникает противоречие между тем, что мы говорим, и той манерой, в которой мы это говорим, между тем, что выражает наша речь и что наш язык жестов. Жесты, выражение лица, голос, всё, что относится к языку жестов, в принципе может противоречить тому, что мы говорим.

Жесты:

«Проходи, пожалуйста» (сопровождение – движение рукой, означающее отказ).

Выражение лица:

«Мне очень интересно, что ты скажешь по этому вопросу» (сопровождение – зевание и полусонный взгляд).

Голос:

Мужчина утверждает, обращаясь к женщине: «Мне абсолютно всё равно, уйдёшь ты от меня или нет» (голос дрожащий, упрекающий и печальный).

Поза:

«Не спеши!» (говорящий сидит на краешке стула или крутит носками ног).

Это противоречие между формой и содержанием психологи называют «ловушкой в отношениях». Особенно детям часто бывает очень трудно понять такие противоречия. Так, например, бывает, когда мать жёстким голосом и без улыбки говорит «конечно, я люблю тебя». То, что действительно верно, или то, что имеется в виду, обычно выражается с помощью языка жестов, и именно на это реагирует большинство людей.

В приведённых выше примерах ни один ребенок не поверил бы, что мать любит его; и ни одна подруга не поверила бы, что её бывшему другу абсолютно всё равно, уйдёт она от него или нет.

Ложные сигналы

Лишь в редких случаях, представляющих собой исключения, при чрезвычайном напряжении и стрессе наше тело может дать ложные сигналы, так как истинные мы подавили усилием воли. Так, например, неуверенность в себе и волнение перед выступлением могут стать причиной неподвижно-застывшей позы, которая может быть (неправильно) истолкована слушателями как признак высокомерия. Неуверенность, возникшая вследствие выступления перед достаточно большой и незнакомой аудиторией, может привести к неуверенности изложения материала; в таком случае возникает опасность, что слушатели воспримут неуверенность изложения как неуверенность во владении материалом, как плохую подготовку или недостаточное знание предмета выступления.

Общепринятый язык жестов

Определенные манеры поведения имеют ту же функцию, что и языковые средства; это означает, что они почти одинаково воспринимаются всеми членами общества. Так, например, объятия

принято считать сигналом симпатии. Определённые жесты могут заменять отдельные высказывания: кто кивает головой, освобождён от обязанности, говорить «да», а кто качает головой, не обязательно должен произнести слово «нет». Но в таких случаях надо быть осторожным: эта небольшая составная часть языка жестов (жесты с твердым значением) **всегда имеет силу лишь в рамках одного общества**, одной культуры. Если, например, в Греции кто-либо имеет в виду «нет», он не качает головой, а запрокидывает её назад.

Язык жестов как выражение нашего состояния

Язык жестов отражает наше настроение и наши чувства. Если мы устали, наш голос звучит невыразительно, и вся осанка лишена энергии. Плечи опущены вперед, и мы почти не двигаемся. Если мы чувствуем себя хорошо, наше тело заряжено энергией, мы сидим более прямо, громче говорим и больше жестикулируем. Однако в повседневной жизни есть целый ряд ситуаций, к примеру, на работе, в которых мы не имеем права показывать большую усталость или свой триумф; и тогда проявляется, что мы вполне в состоянии контролировать свой язык жестов, если по-настоящему «соберёмся с волей».

Язык жестов свидетельствует не только о нашем самочувствии, но и о нашем отношении к окружающим нас людям. Он выражает, прежде всего, признаки отношений. Тот, кто видит нас стоящими с каким-либо человеком, достаточно точно может судить о том, симпатизируем ли мы этому человеку или испытываем по отношению к нему неприязнь, будучи готовыми просто-таки «задушить» его. Точно так же по нашему виду можно заключить, как мы чувствуем себя в ходе той или иной беседы: уверенно или неуверенно. На видеозаписи экзаменов можно даже без включения звука отличить экзаменатора, от экзаменуемого.

Кто больше узнает об основах языка жестов, может сначала более осознанно наблюдать поведение окружающих, а затем своё собственное, что, может быть, позволит ему избежать ложных сигналов. Прежде всего, следует иметь в виду, что сигналы языка жестов не столь однозначны, как утверждается в некоторых книгах, продажа которых сопровождается шумным успехом. Когда я скрещиваю руки на груди, это может означать неприязнь или сдержанность. Но это может происходить и тогда, когда я мерзну или нахожу именно эту позу приятной после сидения на стуле без подлокотников.

Наша осанка и наше настроение влияют друг на друга. И если мы принимаем уверенную позу, т.е. не сжимаемся в комок, то мы чувствуем

себя гораздо увереннее, чем в том случае, когда мы отдаём свою уверенность на произвол судьбы ещё и в плане языка жестов и телодвижений. После некоторого времени пребывания в уверенной позе определенная толика внешнего вида отразится и на нашем внутреннем чувстве собственного достоинства. Психологам удалось доказать, что люди, которые улыбались в течение 60 секунд, чувствуют себя затем значительно лучше, чем до того.

Язык жестов и манипуляция

Язык жестов не изучают систематично и осознанно, он редко подвергается систематической и осознанной интерпретации. Поэтому он подходит как средство манипуляции, поскольку при манипуляции важно оказать влияние на человека таким образом, чтобы он не осознал этого. Когда негативные сигналы (критика, неуважение, неприязнь, обвинение, агрессия) выражаются средствами языка жестов, а манипулятор при этом говорит приветливые слова, жертва вряд ли в состоянии защищаться.

В языке жестов важно:

Если я хочу убедить кого-либо как по делу, так и как личность, то я, прежде всего, должен сам предстать как убедительная личность. В этой связи существует множество неправильных оценок и хорошо известных заблуждений относительно того, кто или что действует убедительно.

Некоторые авторы публикаций и руководители семинаров упрощенно исходят из того, что якобы существует определенная манера говорить или двигаться, являющаяся наиболее эффективной или даже наиболее впечатляющей. При этом полностью игнорируется основной закон убеждения – комплексность. Комплексность означает в данной связи, что моя манера говорить, одеваться, мой язык жестов, голос и манера держаться должны воздействовать как единый комплекс и таким образом создавать гармоничный образ личности. Гармонично то, что подходит к моим основным характеристикам как личности. К спокойной и задумчивой личности, наигранными и искусственными могут показаться жесты, которые применительно к другому человеку, более живому и темпераментному.

Когда кто-либо в каком-либо отношении производит впечатление искусственности и неестественности, мы начинаем задумываться над тем, что ему хочется скрыть или какие намерения у него в голове. Мы спрашиваем себя: «Чего он хочет от нас?». В результате этого его возможность убедить нас автоматически сужается. Следует помнить:

никогда не стремиться копировать кого-либо, даже если этот кто-либо производит на нас очень сильное впечатление. Выстрел может оказаться направленным в обратную сторону. Наша цель должна состоять в том, чтобы открыть для себя наш собственный язык жестов и пользоваться им более осознанно.

Сигналы, свидетельствующие о силе и бессилии

Сжиматься в небольшой комочек

Сила – это возможность добиться реализации своих интересов. С одной стороны, существует экономическая и иерархически обоснованная сила, а с другой стороны – личная пробивная способность человека в рамках какой-либо группы. Речь идёт о средствах, которыми располагает человек для того, чтобы отстаивать свои интересы в беседах с другими людьми, в группах и в диалоге.

Как проявляется сила в беседе?

- кто обладает силой, тот определяет, о чём идет речь;
- кто обладает силой, вводит правила игры;
- выступления сильного человека привлекают внимание, подхватываются, поддерживаются;
- сильный человек выступает дольше, чем остальные члены данной группы;
- сильный человек часто берёт слово;
- желания сильного человека выступить удовлетворяются;
- сильного человека часто призывают выступить, его мнение хотят слушать;
- сильному человеку подражают (в плане речи, языка жестов, содержания);
- сильный человек с успехом перебивает выступающих и сохраняет за собой слово;
- сильного человека не перебивают – никто даже не пытается перебить его – все попытки перебить его не имеют успеха (выступающий сохраняет за собой слово);
- выступления сильного человека получают большую поддержку (кивание головой, «хм», «именно так», визуальный контакт с выступающим);
- сильный человек говорит громко;
- сильный человек говорит, подчёркнуто тихо.

Как проявляется бессилие в беседе?

- выступление человека игнорируется, осмеивается;
- этого человека успешно перебивают;
- этому человеку трудно взять слово;
- этот человек выступает редко или вообще никогда не выступает;
- желание этого человека взять слово игнорируется;
- во время выступления этого человека никто не слушает и никто на него не смотрит;
- хотя этот человек и присутствует, о нём говорят в третьем лице (женщина, которая сегодня сказала...).

Неуверенное поведение в переговорах**Язык жестов**

- улыбаться, когда речь идет о серьёзных вещах;
- снижать ценность своего выступления из-за мимики – опускать уголки рта;
- подергивать плечами;
- сжиматься в небольшой комочек – сидеть на краешке стула – крепко сжимать колени – локти остаются прижатыми к телу;
- держаться:
за самого себя: скрещивать руки;
за предмет: за чертёжную доску, за стол;
- бедное и невыразительное жестикулирование;
- незначительный визуальный контакт или избегать такового.

Голос и манера говорить

- говорить повышенным голосом;
- говорить тихо и нерешительно;
- говорить тише в конце выступления;
- говорить быстро;
- выделять повествовательные предложения как вопросительные.

Речь

- извиняться (за факт своего выступления, за оговорки, за высказываемые мнения); начинать выступление со слов «Позвольте мне тоже кое-что сказать» и заканчивать словами «Это всё»;
- расплывчатые формулировки с большим количеством таких слов, как «может быть», «собственно говоря», «можно было бы»;
- штампы-вопросы в конце фразы «не так ли?», «не правда ли?»;

- использовать излишние усилители: «действительно хорошо», «наверняка правильно», «конечно необходимо».

Поведение

- нерешительно (если вообще), почти незаметно просить слово;
- никогда не пытаться перебивать выступающих;
- отказ от дополнительных вопросов в случаях отсутствия ясности.

Уверенное поведение на переговорах

- говорить громко и определенно;
- часто и энергично просить слово;
- сравнительно длинные выступления;
- занимать пространство;
- удобно сидеть;
- оптимальные, подходящие к данной личности жесты;
- поддерживать интенсивный визуальный контакт;
- напрямик обращаться к другим людям;
- запрашивать мнения;
- вводить новые темы;
- ясные высказывания – «это так», вместо - «может быть, на это можно посмотреть и так»;
- отражать попытки перебить;
- прерывать выступающих.

Шариковая ручка – твой друг и помощник?

На любом семинаре минимум половина его участников во время выступления держит в руке ручку. Иметь при себе ручку на семинаре или конференции естественно и часто даже необходимо, ибо, как правило, бывает, что надо записать. Однако если мы в ходе выступления всё время держим её в руке, мы ограничиваем тем самым возможности своего выступления и его воздействие на наших слушателей в целом.

Надо отметить, что есть немало различных вариантов поигрывания ручкой во время выступления. Одни сконцентрировано крутят ручку, да ещё наблюдают при этом за самим собой; другие крепко держат её в сжатом кулаке. Нервные люди постоянно щёлкают ручкой, выводя и убирая стержень, что нервирует ещё и слушателей. У некоторых шариковая ручка становится дополнительным пальцем в жестикулирующей руке, а порой она становится удлинённым

указательным пальцем, который напоминает присутствующим высокомерного старшего преподавателя. Особенно дурное впечатление об ораторе создаётся тогда, когда его шариковая ручка грозит, чуть ли не заколоть собеседника как штык.

Лишь в тех случаях, когда выступающий действительно лишь держит шариковую ручку в руке, не зажимая её в кулаке, не играя ею, а, пользуясь для жестикуляции, она не мешает. Правда, иногда, когда беседуешь с участниками семинара о целесообразности или бессмысленности контакта с любимой шариковой ручкой во время выступления, приходится слышать, что другие руководители семинаров дают другие рекомендации: «Если с ней (ручкой) Вы чувствуете себя увереннее, возьмите её, недолго думая, в руку. Тогда у Вас будет какая-то опора».

В пользу шариковой ручки нет никаких аргументов.

Нет таких людей, которые и с шариковой ручки в руке не смогли бы выступить столь же успешно, как и без неё.

Против шариковой ручки говорит следующее:

Всё лишнее только мешает и отвлекает от выступления. Это относится как ко мне (выступающему), так и к слушателям.

Если я хочу произвести впечатление уверенного в себе человека, мои собеседники не должны видеть, что мне требуется дополнительная опора (в виде шариковой ручки).

Тот, кто держится за свою шариковую ручку, парализует тем самым определенную часть своего языка жестов. Рука, держащая шариковую ручку, потеряна для жестикуляции, а двигательная энергия, которая могла бы управлять сопровождающими выступление жестами, вместо этого крутит ручку и отвлекает таким образом слушателей вместо того, чтобы дополнительно приковывать их внимание к выступлению. Правило: Если мы поймаем себя на том, что во время выступления размахиваем шариковой ручкой, ни в коем случае не начинать казнить себя, а просто отложить эту штукину в сторону.

Приложение 5.

Тест «Что говорят вам мимика и жесты?»

| | |
|---|--|
| 1. Вы считаете, что мимика и жесты – это: | а) спонтанное выражение душевного состояния человека в данный конкретный момент; б) дополнение к речи; в) предательское проявление нашего подсознания. |
| 2. Считаете ли вы, что у женщин язык мимики и жестов более выразителен, чем у мужчин? | а) да; б) нет; в) не знаю. |
| 3. Как вы здороваетесь с очень хорошими друзьями? | а) радостно кричите: «Привет!»; б) сердечным рукопожатием; в) вы слегка обнимаете друг друга; г) приветствуете их сдержанным движением руки; д) целуете друг друга в щёку. |
| 4. Какая мимика и жесты, по вашему мнению, означают во всем мире одно и то же? (дайте три ответа) | а) когда качают головой; б) когда кивают головой; в) когда морщат нос; г) когда морщат лоб; д) когда подмигивают; е) когда улыбаются. |
| 5. Какая часть тела «выразительнее» всего? | а) ступни; б) ноги; в) руки; г) кисти рук; д) плечи. |
| 6. Какая часть вашего собственного лица наиболее выразительна, по вашему мнению? | а) лоб; б) брови; в) глаза; г) нос; д) губы; е) углы рта. |

| | |
|---|--|
| 7. Если вы проходите мимо витрины магазина, в которой видно ваше отражение, на что в себе вы обращаете внимание в первую очередь? | а) на то, как на вас сидит одежда; б) на прическу; в) на походку; г) на осанку; д) ни на что. |
| 8. Если кто-то, разговаривая или смеясь, часто прикрывает рот рукой, в вашем представлении это означает: | а) ему есть что скрывать; б) у него некрасивые зубы; в) он чего-то стыдится. |
| 9. На что вы, прежде всего, обращаете внимание у вашего собеседника? | а) на глаза; б) на рот; в) на руки; г) на позу. |
| 10. Если ваш собеседник, разговаривая с вами, отводит глаза, это для вас признак: | а) нечестности; б) неуверенности в себе; в) собранности. |
| 11. Можно ли по внешнему виду узнать типичного преступника? | а) да; б) нет; в) не знаю. |
| 12. Мужчина заговаривает с женщиной. Он это делает потому, что: | а) первый шаг всегда делает мужчина; б) женщина неосознанно даёт понять, что хотела бы, чтобы с ней заговорили; в) он достаточно мужественен для того, чтобы рискнуть получить от ворот поворот. |
| 13. У вас создалось впечатление, что слова человека не соответствуют тем «сигналам», которые можно уловить из его мимики и жестов. Чему вы больше поверите? | а) словам; б) «сигналам»; в) он вообще вызывает у вас подозрение. |
| 14. Поп-звезды вроде Мадонны направляют публике «сигналы», имеющие однозначно эротический характер. Что, по-вашему, за этим кроется? | а) просто фиглярство; б) они «заводят» публику; в) это выражение их собственного настроения. |

| | |
|---|---|
| 15. Вы смотрите в одиночестве страшную детективную киноплёнку. Что с вами происходит? | а) я смотрю совершенно спокойно; б) я реагирую на происходящее каждой клеточкой своего существа; в) закрываю глаза при особо страшных сценах. |
| 16. Можно ли контролировать свою мимику? | а) да; б) нет; в) только отдельные её элементы. |
| 17. При интенсивном флирте вы «изъясняетесь» преимущественно: | а) глазами; б) руками; в) словами. |
| 18. Считаете ли вы, что большинство ваших жестов: | а) «подсмотрены» у кого-то и заучены; б) передаются из поколения в поколение; в) заложены в вас от природы. |
| 19. Если у человека борода, для вас это признак: | а) мужественности; б) того, что человек хочет скрыть черты своего лица; в) того, что этот тип слишком ленив, чтобы бриться. |
| 20. Многие люди утверждают, что правая и левая сторона лица у них отличаются друг от друга. Вы согласны с этим? | а) да; б) нет; в) только у пожилых людей. |

Подсчитайте число очков

| | |
|---------------------------------|-------------------|
| 1. а-2, б-4, в-3 | 11. а-0, б-3, в-1 |
| 2. а-1, б-3, в-0 | 12. а-1, б-4, в-2 |
| 3. а-4, б-4, в-3, г-2, д-4 | 13. а-0, б-4, в-3 |
| 4. а-0, б-0, в-1, г-1, д-0, е-1 | 14. а-4, б-2, в-0 |
| 5. а-0, б-2, в-3, г-4, д-2 | 15. а-4, б-0, в-1 |
| 6. а-2, б-1, в-3, г-2, д-3, е-2 | 16. а-0, б-2, в-1 |
| 7. а 1, б 3, в 3, г 2, д 0 | 17. а 3, б 4, в 1 |
| 8. а 3, б 1, в 1 | 18. а 2, б 4, в 0 |
| 9. а-3, б-2, в-2, г-1 | 19. а-3, б-2, в-1 |
| 10. а-3, б-2, в-1 | 20. а-4, б-0, в-2 |

| | |
|--------------------|--|
| 11-33 очка | Увы, язык мимики и жестов для вас – китайская грамота! Вам необыкновенно трудно правильно оценивать людей. И дело не в том, что вы на это неспособны – просто не придаёте этому значения, и совершенно напрасно! Постарайтесь намеренно фиксировать внимание на мелких жестах окружающих людей, тренируйте наблюдательность. Помните пословицу: тело – перчатка для души. Немного понимать душу другого – верное средство самому не попасть в капкан. |
| 34-55 очков | Вам доставляет определенное удовольствие наблюдать за другими людьми, и вы неплохо интерпретируете их мимику и жесты. Но вы ещё совсем не умеете использовать эту информацию в реальной жизни, например, чтобы правильно строить свои взаимоотношения с окружающими. Вы склонны, скорее, буквально воспринимать сказанные вам слова и руководствоваться ими. Например, кто-то скажет вам: «Мне с вами совсем не скучно», сделав при этом кислую мину. Но вы поверите словам, а не выражению лица, хотя оно весьма красноречиво. Развивайте интуицию, больше полагайтесь на ощущения! |
| 56-77 очков | Браво! У вас отличная интуиция, вы обладаете способностью понимать других людей, у вас есть наблюдательность и чутьё. Но вы слишком полагаетесь в своих суждениях на эти качества, слова имеют для вас второстепенное значение. Если вам улыбнулись, вы уже готовы поверить, что вам объясняются в любви. Ваши «приговоры» слишком поспешны, и в этом кроется для вас опасность, можно попасть пальцем в небо! Делайте на это поправку, и у вас есть шансы научиться хорошо разбираться в людях. А это ведь важно и на работе, и в личной жизни, не так ли? |

Приложение 6.

Программа семинара на тему:

«Социальное партнерство, коллективный договор, переговоры»

Цель: расширить представления участников о социальном партнёрстве в России, об участии в нём Нефтегазстройпрофсоюза России, о технологии ведения коллективных переговоров; развить коммуникативные навыки ведения коллективных переговоров.

| | |
|---------------------|---|
| | 1 день. |
| 9.00 – 11.00 | Открытие семинара (председатель профсоюзной организации). Знакомство участников. Выявление ожиданий участников. Разбивка участников на малые группы (геометрический тест). |
| | Занятие 1.1 Понятие «Социальное партнерство в РФ», цели и задачи. Цель: Выявить представление и расширить знания участников о социальном партнерстве. Метод: Блиц-опрос. Задание: Ответьте на вопрос: Что означает для Вас понятие «Социальное партнерство в РФ», его цели и задачи? Общее обсуждение понятия «Социальное партнерство в РФ» и его определение по ТК РФ, а так же его цели и задачи. |
| | Занятие 1.2 Принципы, стороны, органы социального партнерства. Цель: Определить на каких принципах строятся взаимоотношения сторон в системе социального партнерства, роль комиссий по ведению переговоров по заключению соглашений и коллективных договоров. Метод: Работа в малых группах, разбивка участников на малые группы по результатам тестирования. Задание: Составить перечень принципов социального партнерства, закреплённых в законодательных актах РФ, обсудить и ответить на вопросы: Кто является сторонами, органами социального партнерства, их роль и значение. Доклады от каждой группы. Общее обсуждение. Заключение тренера или эксперта. |

| | |
|----------------------|--|
| 11.00 – 11.30 | Перерыв на отдых |
| 11.30 – 13.00 | <p>Занятие 1.3 Система социального партнерства в России Цель: Ознакомить с уровнями и формами социального партнерства в России. Метод: Работа в малых группах. Задание: В малых группах обсудить и ответить на вопрос: Какие уровни социального партнерства вы знаете, какой документ соответствует определенному уровню? Предложите схему социального партнёрства в России такой, какой Вы её видите. В каких формах осуществляется социальное партнерство? Доклады от каждой группы. Общее обсуждение.</p> |
| | <p>Занятие 2.1 Правовая основа социального партнерства. Цель: Расширить знания по правовой основе социального партнерства. Метод: Мини – лекция по правовой основе социального партнерства. Задание: Прослушать информацию о правовой основе социального партнёрства.</p> |
| | <p>Занятие 2.2 Критерии эффективности социального партнерства. Цель: Определить критерии эффективности социального партнерства. Метод: Мозговой штурм по определению критериев эффективности социального партнерства. Задание: В кругу. Подготовьте ответ на вопрос: Каковы на ваш взгляд критерии эффективности социального партнерства? Проведите общее обсуждение и составьте общую таблицу критериев эффективности социального партнерства.</p> |
| 13.00 – 14.00 | Обед |
| 14.00 – 15.30 | <p>Занятие 3. Участие Нефтегазстройпрофсоюза России в социальном партнёрстве. Цель: Дать информацию о состоянии социального партнерства на различных уровнях в Нефтегазстройпрофсоюзе России. Обмен опытом. Методы: Лекция, дискуссия, обмен опытом. Задание: Прослушать лекцию, в ходе обсуждения дать краткую информацию о социальном партнерстве в своей профсоюзной организации, отметить положительные и отрицательные моменты.</p> |

| | |
|---------------|--|
| | <p>Занятие 4. Коллективный договор (далее КД) Цель: Дать определение понятию КД, его цели, задачи, значимость КД. Метод: Малые группы Задание: Работая в малых группах, обсудить и ответить на вопросы: Дать определение понятию, что такое КД, его цели и задачи? Необходимость заключения КД для работника. Необходимость заключения КД для работодателя. Презентация работы каждой группы. Общее обсуждение. Заключение тренера.</p> |
| 15.30 – 16.00 | Перерыв на отдых |
| 16.00 – 17.30 | <p>Занятие 5. Содержание КД. Срок действия. Контроль и ответственность сторон социального партнерства. Цель: Ознакомить участников с содержанием КД, кто и как осуществляет контроль за выполнением мероприятий КД и несет ответственность в случае невыполнения. Задание 5.1: В малых группах обсудить и ответить на вопрос: Какие разделы на ваш взгляд должен содержать КД? Кто и как осуществляет контроль за выполнением мероприятий КД и несет ответственность за его невыполнение? Составить схему КД с наименованиями разделов. Метод: Малые группы. Доклад – плакат – обсуждение. Выработка согласованного варианта содержания КД (схематично) по разделам.</p> |
| | <p>Задание 5.2: В малых группах прежнего состава по любому разделу КД подготовить несколько предложений, которые необходимо включить в КД и вынести на переговоры с работодателем (2-3 предложения). Доклад – плакат – обсуждение. Формирование общего списка предложений для вынесения на переговоры с работодателем по заключению КД. Подведение итогов работы дня.</p> |

| | |
|----------------------|--|
| | 2 день. |
| 9.00 – 11.00 | Работа в кругу. Что во вчерашней работе было самым, самым, самым лично для Вас? (самым важным, трудным, ярким, интересным и т.д.) |
| | Занятие 6. Переговоры, виды и способы ведения переговоров. Цель: Дать определение: Что такое переговоры? Развить практические навыки ведения переговоров. |
| | Задание 6.1 Участникам, сидящим в кругу, ответить на вопросы: Что такое переговоры? Какие виды переговоров Вы знаете? Можно ли научиться искусству ведения переговоров или это природный дар (талант)? Метод: Блиц-опрос, мини-лекция. Общее обсуждение. Заключение тренера. При необходимости мини – лекция о переговорах (по интересам, по позициям, стратегия и тактика переговорного процесса, цели, задачи и возможные результаты в переговорах). |
| | Задание 6.2 Тренер предлагает группе добровольно образовать 4-5 пар, для проигрывания небольших ролевых игр в переговорах по интересам на бытовом уровне, каждой паре тренер дает определенную установку: 1-я пара – водитель- инспектор – ГАИ (нарушил - не нарушил). 2-я пара – мама-дочка (помощь в ремонте – дискотека). 3-я пара – муж – жена (футбол – огород). 4-я пара – две соседки (протекла вода на нижний этаж). 5-я пара – председатель профкома – спонсор (коммерсант) и т.д. Метод: Ролевые игры. На проигрывание каждой игры по 10 минут. По окончанию каждой проигранной сценки опрос участников: достигли ли вы цели? что мешало? что помогало? что вы сейчас чувствуете? и т.д. Опрос наблюдателей, ваше видение игры, что полезного для себя вы вынесли из игры, что узнали, чему научились? Что такое «невербальное общение»? |
| 11.00 – 11.30 | Перерыв на отдых |

| | |
|---------------|---|
| 11.30 – 13.00 | <p>Занятие 7. Правила подготовки к переговорам, правила поведения за столом переговоров.</p> <p>Цель: Выработка правил подготовки к переговорам, правила поведения за столом переговоров.</p> <p>Метод: Малые группы</p> <p>Задание: Работая в малых группах, обсудить и ответить на вопрос: Что необходимо знать профсоюзному работнику, участвующему в переговорах по подготовке и заключению КД?</p> <p>Доклад от каждой группы, обсуждение, выработка общих правил подготовки к переговорам и правил поведения за столом переговоров, общие согласованные правила записываются на большой лист бумаги и вывешиваются на доске.</p> |
| | <p>Занятие 7.1 Работа профкома с трудовым коллективом на этапе подготовки переговоров по заключению КД.</p> <p>Цель: Выявить основные трудности при заключении и подготовке КД, помочь найти решение проблем.</p> <p>Метод: Карточки.</p> <p>Задание: Участникам семинара индивидуально на карточках ответить на вопросы:</p> <p>Какие трудности при формировании КД я испытываю:</p> <ul style="list-style-type: none"> - с трудовым коллективом; - с работодателем; - с профкомом. <p>Подведение итогов:</p> <p>каждый участник озвучивает свои карточки;</p> <p>группируем карточки по трём группам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 - работодатель; 2 - трудовой коллектив; 3 - профком. <p>Систематизируем по проблемам в каждой группе.</p> <p>Общее обсуждение возникающих проблем.</p> |
| 13.00 – 14.00 | Обед |
| 14.00 – 15.30 | <p>Занятие 7.2 Переговоры профсоюзного комитета с представителями трудового коллектива.</p> <p>Цель: Развитие практических навыков ведения переговоров.</p> <p>Метод: Ролевая игра.</p> |

| | |
|---------------|--|
| | <p>Задание: Подготовить и провести ролевою игру «Профком – трудовой коллектив» - выработка единого варианта предложений для внесения их в КД (предложения для ролевой игры можно использовать из занятия 5).</p> <p>Делим группу на 3 команды – профком, трудовой коллектив (представители цехов со своими предложениями), работодатели. В данной игре группа работодателей выступает в роли наблюдателей. Тренер даёт установки каждой команде:</p> <p>Команде трудового коллектива (команда должна представлять 3-5 подразделений предприятия, не менее 3-х человек в группе):</p> <p>«Вы являетесь представителями трудового коллектива, ваша задача - добиться включения всех предложений, поданных из ваших подразделений в проект КД, для дальнейших переговоров с работодателем. Подберите соответствующую аргументацию по каждому своему предложению.</p> <p>Профком назначил на сегодня расширенное заседание в зале заседаний профкома.</p> <p>Команде профкома (состав 4-5 человек, руководителя выбирают сами) – провести расширенное заседание профкома. Список поданных предложений в проект КД у вас имеется, вы понимаете, что не все предложения соответствуют основным принципам социального партнёрства, подготовьте аргументы по отклонению некоторых из них из списка, составленного для переговоров с работодателем.</p> <p>Команде работодателя (наблюдатели, 3-4 человека) – внимательно наблюдать за прохождением заседания профкома и отмечать все ошибки и недочёты в действиях участников.</p> <p>Время на подготовку игры – 20 - 30 минут. Роли обе команды распределяют сами.</p> <p>Время проведения игры - 30 минут.</p> <p>Время обсуждения игры – 30 минут</p> |
| 15.30 – 16.00 | Перерыв на отдых, длительностью 30 минут, проходит в удобное для участников время. |
| 16.00 – 17.30 | <p>Подведение итогов работы дня, семинара и раздача материалов.</p> <p>Можно остановиться здесь, но можно продолжить и на третий день, если есть возможность!</p> |

| | |
|----------------------|--|
| | 3 день. |
| 9.00 – 13.00 | Работа в кругу. Что во вчерашней работе было самым, самым, самым лично для Вас? (самым важным, трудным, ярким, интересным и тд.) |
| | <p>Занятие 8. Проведение переговоров с работодателем по заключению КД. Цель: научиться грамотно вести переговоры с работодателем по заключению КД, применяя навыки и знания, полученные на семинаре.</p> <p>Метод: Большая ролевая игра.</p> <p>Задание: Группу участников делим на три команды: 1-я – работодателя 2-я – профком 3-я – наблюдатели Каждой группе, тренером дается установочное задание по игре.</p> <p>Общая вводная: переговоры по заключению КД находятся на завершающей стадии. Остались несогласованными несколько предложений со стороны профкома (те, которые профком согласовал с представителями трудового коллектива). Назначены день, время и место проведения переговоров.</p> <p>Принимающая сторона – работодатель, место проведения – предлагает профсоюзный комитет.</p> <p>Командам подготовиться к переговорам и провести ролевую игру, применяя все навыки и знания, полученные на семинаре.</p> <p>Группы сами распределяют роли.</p> <p>Группа наблюдателей делится поровну. Одна половина наблюдает за командой профкома, вторая за командой работодателя с момента подготовки и во время проведения игры.</p> <p>Время на подготовку к игре – 40 минут. На проведение игры с подробным обсуждением и заключением тренера 1,5 часа.</p> <p>Разбор игры.</p> |
| 13.00 – 14.00 | Обед |
| 14.00 – 15.00 | Подведение итогов работы семинара и раздача материалов. |

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации, официальная редакция 2014г.
2. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014 - 2016 годы, www.fnpr.ru.
3. Московское трёхстороннее соглашение между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей на 2013-2015 годы.
4. Положение об Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2011-2013 годы.
5. Лекции по основам социального государства. Лекция 15. Социальное партнёрство. <http://www.webarhived.ru/page-634.html>
6. Национальные модели коллективно-договорных систем. Институт коллективного договора: страновые различия. Г.А.Цысина, Н.Н.Тарасова, Институт сравнительной политологии РАН, 2005г.
7. Развитие социального партнёрства в России. <http://www.vevivi.ru/best/Istoriya-razvitiya-sotsialnogo-partnerstva-v-Rossii-ref136506.html>
8. Социальное партнёрство, профсоюзы: ФНПР, М.В.Шмаков, www.fnpr.ru
9. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений <http://www.vevivi.ru/best/>
10. Органы социального партнёрства. http://studopedia.net/7_27094_organ-sotsialnogo-partnerstva.html
11. Уважать себя заставить! [20.01.2012]. www.rogwu-center.ru
12. Методические рекомендации. http://sagprofmash.ru/metodicheskie_rekomendacii/
13. Социальная компетентность. По-деловому дискутировать и целенаправленно вести переговоры. Сборник материалов для профсоюзных работников. Издательство Фонд имени Ф.Эберта в Москве.
14. Понтер Тоде, эксперт МОТ. Методические рекомендации в помощь профсоюзным преподавателям «Заключение коллективного договора».
15. Принципиальные переговоры. Гарвардский метод. <http://formula2b.ru/blog/item/298-peregovory-garvardskiy-metod>
16. Метод принципиальных переговоров. <http://formula2b.ru/blog/item/298-peregovory-garvardskiy-metod>
17. Порядок ведения коллективных переговоров. <http://allrefs.net/c8/4cnlb/p21/?full>
18. Уровень развития социального партнёрства в России. М.А.Мальшев Государственное управление. Электронный вестник. Выпуск № 34 октябрь 2012г.
19. Рекомендации по заключению коллективного договора, Нефтегазстройпрофсоюз России, Москва 2014г.

Социальное партнерство.
Коллективный договор. Переговоры
Информационно-методическое пособие

Подписано в печать 05.10.2015
Печать офсетная. Тираж 500 экз.

ООО «Альянс Сервис», 127238, г.Москва, 3-й Нижнелихоборский проезд, д.3.
тел. 8 (499) 685-18-70