

ТЕЗИСЫ

проекта доклада о совершенствовании системы социального партнёрства государств – участников СНГ

Развитие эффективного социального диалога, совершенствование взаимодействия с социальными партнёрами, изучение и распространение этого опыта – одна из наших общих задач, обозначенных в основных направлениях деятельности ВКП на 2022 – 2027 годы.

Практика заключения коллективных договоров и соглашений в странах, образующих сегодня Содружество Независимых Государств, имеет более чем вековую историю.

Благодаря сочетанию коллективно-договорного регулирования с грамотным планированием развития народного хозяйства в прошлом столетии в сжатые сроки была проведена индустриализация, позволившая СССР одержать победу в Великой Отечественной войне. В этом году мы отмечаем 70-летие ратификации Советским Союзом Конвенции Международной организации труда № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров». Возобновление практики заключения коллективных договоров в послевоенное время стало мощным стимулом для всех крупных достижений эпохи «развитого социализма».

Планы перестройки в СССР были разработаны и реализованы без учёта интересов подавляющего числа трудящихся, имело место игнорирование и нежелание вести социальный диалог с их представителями, что послужило предпосылкой к распаду советского государства. В условиях «уровнировки» совершить манёвр в регулировании оплаты труда и занятости, чтобы сконцентрировать индустриальный сектор в республиках с растущим трудовым потенциалом, оказалось невозможным.

После этой крупнейшей, прежде всего социально-экономической, катастрофы XX века началось формирование национальных систем социального партнёрства стран Содружества.

В настоящее время в СНГ действуют 8 соглашений и коллективных договоров социального партнёрства на национальном уровне в России, Беларуси, Казахстане, Кыргызстане, Таджикистане, Узбекистане, Армении и Туркменистане, более 440 отраслевых, тарифных соглашений и 574 тысяч коллективных договоров. Анализ приоритетов развития социального партнёрства в странах СНГ приведён в направленной вам информации.

На современном этапе необходимо отметить повышение правового статуса социального партнёрства как основы правового регулирования социально-трудовых отношений в ряде стран Содружества.

Социальное партнёрство является конституционной нормой в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Узбекистан, что говорит о его значимости при регулировании социально-трудовых отношений для большинства работников СНГ. В остальных странах Содружества социальное партнёрство закреплено как базовый принцип трудового законодательства.

Можно отметить и другую тенденцию – проведение политики, направленной на дезинтеграцию Содружества, сопровождается ослаблением социального диалога. В настоящее время практика заключения соглашений на национальном уровне прекращена в Украине и Молдове.

В сложившейся ситуации уже становится ясно, что развитие социального партнёрства государств – участников СНГ в рамках «национальных квартир» отдельных стран оказывается препятствием для реализации планов по созданию единого рынка труда стран Содружества.

Необходимость решения этого вопроса обостряется. Происходит

усиление взаимозависимости стран СНГ в социально-трудовой сфере. Для стран СНГ с положительным сальдо миграции приток иностранных работников в ключевые профессии приобретает критическое значение. При этом денежные потоки в страны с отрицательным сальдо миграции возрастают, во многом обеспечивая сохранение в них социальной стабильности. Создание цивилизованного единого рынка труда стран Содружества при этом возможно только с появлением действенного механизма защиты прав как трудящихся мигрантов, так и работников транснациональных корпораций.

Следует напомнить, что развитие трансграничных форм социального диалога являлось одним из приоритетов начального этапа интеграционного процесса. В 1997 году было заключено Соглашение «О регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств – участников СНГ». Его целью было развитие сотрудничества в области трудовых отношений и социального партнерства, обеспечения социальной защиты граждан, охраны и улучшения условий их труда».

Однако на тот момент в условиях тотального экономического кризиса, погружения основной части рынка труда наших стран в «серую» и «темную» зону, это Соглашение не было реализовано и прекратило своё действие.

В условиях фактического отсутствия регламентации трансграничных форм социального диалога на пространстве Содружества предпринимались попытки заключения рамочных соглашений транснациональных компаний с отраслевыми международными объединениями профсоюзов. Исходным документом для заключения подобных соглашений является «Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики» Международной организации труда 1977 года.

Эти соглашения носили декларативный характер, даже несмотря на то, что в их заключении были заинтересованы не только профсоюзы, но и крупные работодатели. Данные соглашения не учитывали специфики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в наших странах, а именно – значимой роли органов исполнительной государственной власти, зачастую выступающих в роли работодателя.

Представители государственной стороны социального диалога, в свою очередь, концентрировали усилия на гармонизации трудового законодательства, что также само по себе не позволяло обеспечить свободу перемещения рабочей силы и применять единые стандарты социальной защиты работников.

Несмотря на то, что трудовое законодательство большинства государств – участников Содружества уже включает в себя многие согласованные нормы, практическая реализация этих норм становится предметом коллективно-договорного регулирования. Установление систем оплаты труда, порядка индексации заработной платы, применение режимов труда и отдыха, предоставление дополнительных социальных гарантий, повышение квалификации работников и другие вопросы, согласно трудовому законодательству большинства стран СНГ, должны быть урегулированы в коллективных договорах и соглашениях.

Наращение этого противоречия побудило ВКП к разработке модельного Трудового Кодекса СНГ, предусматривающего распространение действия коллективных договоров и соглашений на трудовые отношения с иностранными гражданами и организациями, созданными или учрежденными иностранными гражданами. Работа над этим документом продолжалась несколько лет и его принятие состоялось в конце 2020 года.

Данный документ может стать сегодня основой

межгосударственного сотрудничества в трудовой сфере, но без дальнейших инициатив по развитию трансграничных механизмов социального партнёрства именно со стороны профсоюзов и работодателей дело вряд ли сдвинется с мёртвой точки.

В настоящее время перед ВКП стоит задача восполнить пробел в нормативной базе модельного законодательства относительно закрепления понятия трансграничного уровня социального партнёрства. Отправной точкой этой работы должна стать актуализация модельного закона Межпарламентской ассамблеи СНГ «О социальном партнерстве», который должен предусматривать возможность и механизм заключения межгосударственных трёхсторонних и отраслевых трансграничных соглашений.

Прототипом межгосударственных трёхсторонних соглашений может послужить практика заключения соглашений по федеральным округам в Российской Федерации. Стороной, представляющей работников в отраслевых трансграничных соглашениях с транснациональными корпорациями, должны стать международные объединения профсоюзов. При этом речь идёт прежде всего о международных корпорациях и компаниях, основным местом регистрации которых являются страны Содружества.

Для реализации столь масштабной работы по совершенствованию системы социального партнёрства государств – участников СНГ необходимо обеспечение двух условий.

Во-первых, это синхронизация активности членских организаций ВКП в сфере развития новых трансграничных форм социального партнёрства.

Данная синхронизация в рамках национальных систем социального партнёрства уже осуществляется. Можно привести практику Республики Беларусь, Республики Казахстан. Обязательства по развитию социального партнёрства в Генеральных соглашениях этих

стран находят развернутое отражение в отраслевых соглашениях. В свою очередь, отраслевые соглашения становятся основой коллективных договоров на локальном уровне, затрагивая в том числе вопросы регулирования труда в организациях всех форм собственности, в том числе с иностранными инвестициями. Связанность уровней социального партнёрства является важнейшей предпосылкой для формирования трансграничного уровня социального партнёрства.

Во-вторых, очевидно, что реализация соглашений на этом уровне в современных технологических реалиях возможна только в рамках информационной среды межгосударственного взаимодействия, которая должна будет поддерживать формат обмена данными между органами правительств, работодателями и профсоюзами стран СНГ.

Возможность появления такого формата определяется достижением необходимого общего уровня «цифровой зрелости» организационных процессов профсоюзов, выработкой совместной стратегии и планов их цифровой трансформации.

К сожалению, коллективно-договорная работа является наименее разработанным направлением деятельности профсоюзов СНГ с точки зрения цифровизации. Проведённый анализ выявляет минимальный объём таких положений в генеральных соглашениях.

Создание электронной базы коллективных договоров и соглашений на сегодняшний день предусматривается только в Азербайджане, Республике Беларусь и Российской Федерации. Необходимо добиваться создания таких баз данных во всех странах СНГ. Обязательство правительств при этом должно заключаться в содействии разработке и безвозмездном размещении систем профсоюзов на ресурсах своей информационной инфраструктуры, что в полной мере соответствует существующим в странах Содружества нормам об информационной поддержке социально значимой деятельности некоммерческих организаций.

На первом этапе посредством внесения соответствующих обязательств в генеральные соглашения национальным профцентрам в составе ВКП необходимо добиться создания единых информационных систем хранения и использования сведений о социально значимых нормах трудового законодательства, формируемых на основе совместных решений сторон социального партнёрства – национальных репозиториев коллективных договоров и соглашений.

На втором этапе, используя накопленный потенциал взаимодействия с межгосударственными структурами, ВКП инициирует создание цифровых сервисов, агрегирующих данные из национальных репозиториев коллективных договоров и соглашений, действие которых может распространяться на работников стран Содружества вне зависимости от их резидентского статуса и гражданства.

Все инструменты для применения таких технологий созданы. Данное решение укладывается в логику развития уже существующих цифровых проектов интеграции в других сферах. Например, владельцы автомобилей из России и Беларуси могут оформлять полис ОСАГО, действие которого распространяется на территории этих двух стран.

Ключевым преимуществом подобной системы может стать возможность заключения трансграничного трудового договора в виде «смарт-контракта», фиксирующего наряду с его условиями также гарантии коллективного договора.

Точки пересечения интересов социальных партнёров для воплощения этой инициативы в жизнь очевидны. Описанная инновация позволит: социально ответственным работодателям получить преимущество при привлечении работников из других стран Содружества, профессиональным союзам осуществить интеграцию своей коллективно-договорной работы в защищенных информационных системах, а государственным регуляторам –

отслеживать и балансировать трудовые потоки при реализации национальных и межгосударственных проектов экономического развития.

Конечно, чтобы воспользоваться преимуществами современных цифровых технологий для продвижения принципов социального партнёрства, нам предстоит решить целый ряд сопряжённых между собой задач.