

К числу конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), касающихся вопросов социального партнерства, относятся:

- Конвенция 1948 года «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (№ 87)
- Конвенция 1949 года «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (№ 98)
- Конвенция 1971 года «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемым им возможностях» (№135)
- Конвенция 1978 года «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (№ 150)
- Конвенция 1981 года «О содействии коллективным переговорам» (№ 154)
- Рекомендация 1981 года «О содействии коллективным переговорам» (№ 163)
- Рекомендация 1951 года «О коллективных договорах» (№ 91)
- Рекомендация 1971 года «О представителях трудящихся» (№ 143),
- Конвенция 1976 года «О трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы)» (№ 144)
- Конвенция 1978 года «О трудовых отношениях на государственной службе» (№ 151)
- Рекомендация 1978 года «О трудовых отношениях на государственной службе» (№ 159)

В целях содействия взаимопониманию и добрым отношениям между органами государственной власти и организациями предпринимателей и трудящихся, а также между самими этими организациями ряд актов, принятых МОТ, предусматривает создание механизма консультаций в области трудовых отношений.

Составными частями механизма являются:

- на низовом уровне - Рекомендация 1952 года «**О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятий**» (№ 94);

- на более высоких уровнях - Рекомендация 1960 года «**О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и национальном масштабе**» (№ 113).

Из вышеперечисленных конвенций МОТ Республика Казахстан **не ратифицировала** следующие:

- Конвенция 1978 года «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (№ 150);
- Конвенция 1981 года «О содействии коллективным переговорам» (№ 154).

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Важнейшими положениями конвенций МОТ являются:

- признание права профсоюзов на **законодательную инициативу** и равноправие социальных партнеров;
- существование в государствах-членах МОТ арбитражных органов по разрешению социально-трудовых конфликтов;
- создание в государствах-членах МОТ условий для обеспечения **независимости социальных партнеров друг от друга**, автономности их функций;
- в действиях социальных партнеров отсутствует императив политических амбиций и **идеологических установок**.

При разработке национального законодательства целесообразно придерживаться **рекомендаций МОТ, которые не подлежат ратификации**. Наиболее важными являются:

- Рекомендация №91 о коллективных договорах (1951 г.);
- Рекомендация №94, касающаяся сотрудничества на уровне предприятия (1952 г.);
- Рекомендация №113 о сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабе (1960 г.);
- Рекомендация №29 о связях на предприятии (1967 г.);
- Рекомендация №163 о содействии переговорам (1981 г.);
- Рекомендация № 135 касательно Конвенции № 131.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА

Социальное партнерство означает систему норм и правил, а также организаций, регулирующих взаимоотношения между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления для обеспечения согласования их интересов в сфере труда.

Социальное партнерство может строиться на основе:

- **бипартизма** – связей традиционных социальных партнеров (профсоюзов, трудовых коллективов, с одной стороны, и работодателей – с другой);
- **трипартизма**, согласно которому к названным субъектам присоединяются государство или органы местного самоуправления.

Соответственно можно выделить два вида партнерства: **двухстороннее и трехстороннее сотрудничество.**

Формы реализации Социального партнерства

- **консультации** представителей работников, работодателей и государства по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, совершенствования трудового законодательства (консультации по вопросам социально-экономической политики) и заключения соглашений по вопросам социально-трудовых отношений;
- **коллективные переговоры** по подготовке и заключению коллективных договоров в организации;
- **участие** работников, их представителей **в управлении организацией**;
- **участие** представителей работников и работодателей **в досудебном и внесудебном разрешении трудовых споров.**

Основные принципы социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений.

Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

- совокупность постоянно и временно действующих двух-, трехсторонних органов, формируемых представителями работников, работодателей, исполнительной власти и осуществляющих взаимодействие между ними на различных уровнях регулирования социально-трудовых и связанных с ними отношений (центр, регионы, отрасли, территории, предприятия);
- совокупность различных совместных документов (коллективных договоров, соглашений, решений и др.), принимаемых этими органами на основе взаимных консультаций, переговоров между сторонами и направленных на регулирование социально-трудовых отношений;
- соответствующий порядок, формы взаимодействия, соотношения и последовательность в разработке, сроках принятия, приоритетности вышеуказанных органов и документов.