



На правах рукописи

Шандру Димитру Александрович

**Становление и развитие социального партнерства
в Республике Молдова на современном этапе**

Специальность: 22.00.04 – Социальная структура,
социальные институты и процессы

- 1 ДЕК 2011

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Москва – 2011

Работа выполнена на кафедре профсоюзного движения Образовательного учреждения профсоюзов высшего профессионального образования «Академия труда и социальных отношений».

Научный руководитель	Киселев Владимир Николаевич, доктор философских наук, профессор, Заслуженный работник высшей школы РФ
Официальные оппоненты:	Крестьянников Алексей Николаевич, доктор социологических наук, профессор Бородин Игорь Иванович, кандидат социологических наук, доцент
Ведущая организация:	Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова

Защита состоится 22 декабря 2011 г. в 14 ч. 00 м. на заседании диссертационного совета Д 602.001.01 при ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений» по адресу: 119454, г. Москва, ул. Лобачевского, д. 90, ауд. 222.

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в библиотеке ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений», с электронной версией автореферата на сайте Академии (<http://www.atiso.ru>) и сайте ВАК РФ.

Автореферат разослан 21 ноября 2011 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 602.001.01
к. ист. н., доцент



Н.А. Соколова

I. Общая характеристика работы

Актуальность темы диссертационного исследования определяется, прежде всего, значением проблем, стоящих перед развитием социально-экономических отношений, сложившихся в период становления независимости Республики Молдова (РМ).

Накопившийся за постсоветский период опыт требует осмысления сложившейся ситуации, определения целей и стратегии дальнейшего развития отношений между основными участниками построения в Молдове социального государства – партнерами социально-трудовых отношений.

На современном этапе под влиянием рыночных и социальных реформ идет процесс формирования нового типа и содержания социальных отношений между основными социальными группами общества – наемными работниками и предпринимателями, работодателями.

Экономические преобразования переходного периода, последовавшие за ними затяжной экономический кризис и длительное игнорирование социальной компоненты развития, коренным образом изменили ситуацию на рынке труда Молдовы. Они вызвали появление таких феноменов, как безработица, негарантированная занятость, бедность, отсутствие равных возможностей в реализации права на труд, резкая поляризация населения по уровню доходов, формирование новых слоев населения с новыми ценностными установками, и, как следствие, – обострение социальных отношений.

В период становления рыночной экономики особое значение приобретает проблема формирования соответствующей системы регулирования социально-трудовых отношений на принципах консенсуса, равноправного, добровольного, взаимозаинтересованного социального диалога между работниками и работодателями, с участием представителей исполнительной государственной власти, т.е. между основными субъектами социально-трудовых отношений. Поэтому представляется весьма актуальным на данном этапе проведение научного анализа состояния и основных

тенденций развития системы социального партнерства как важнейшего социального механизма регулирования социально-трудовых отношений в условиях становления рыночной экономики с целью обобщения существующей практики и определения основных факторов и путей повышения эффективности этого процесса.

Степень научной разработанности проблемы. В основе предлагаемого анализа лежат исследования ученых как западной научной мысли, так и ученых новых независимых государств. Видение и трактовки поставленной проблемы в работах известных представителей российской, украинской, белорусской академических школ, несомненно, весомы в сравнительном рассмотрении эволюции развития социального партнерства на постсоветском пространстве.

В Российской Федерации, в одной из первых стран постсоветского периода, уже с начала 1990-ых годов предыдущего столетия целым рядом ученых (Балкизов М. Х., Гриценко Н. Н., Киселев В. Н., Кудюкин П. М., Митрохин В. И., Михеев А. В., Михеев В. А., Нетеребский О. В., Семигин Г. Ю., Смольков В. Г., Сперанский В. И., Федулин А. А., Щеглова С. Н. и др.) началась разработка теоретических и практических проблем становления и развития социального партнерства в новых экономических, социальных и политических условиях.

В трудах ряда ученых России (Саленко В. Я., Крестьянинов А. Н., Бойдаченко П. Г. и др.) анализируются проблемы особой роли российских профсоюзов в становлении и совершенствовании системы социального партнерства.

Разработки российских ученых, их конкретные рекомендации по повышению эффективности социального партнерства имеют большое теоретико-методологическое и практическое значение для ряда стран Восточной Европы и Азии, разумеется, при их использовании с максимальным учётом национальной специфики социально-экономического и правового положения, развития этих государств.

Важное место в изучении тематики социального партнерства занимают работы представителей молдавской науки. Анализ основных аспектов развития социальных отношений в сфере труда осуществлен в работах известных молдавских ученых – Завтур А., Руснак Г., Кирка С., социологов – Даний Т., Мокану В., политологов – Мошняга В., Сака В., Страх Д., Кужбэ В., Цуркан В., Теоса В., Варзарь П. и др.

Рассмотрению правовых основ социальной политики в сфере труда были посвящены монографии и статьи таких молдавских исследователей, как Романдаш Н.¹, Негру Т., Капша Т., Сосна Б.². Экономические основы и факторы формирования социальной политики в сфере труда исследовались в работах отечественных экономистов (Гудым А., Горелова Е., Вакуловский Д., Рожко А., Субаши Б. и др.). В исследованиях и статьях известных политиков, администраторов, профсоюзных лидеров разного периода (Саинчук С., Годонога И., Барбанягрэ В., Кирияк Н., Перегуза И., Постолаке В. и др.) проанализирован ряд социальных проблем, успехи, просчеты и новые тенденции в современной практике социального развития.

К системному изучению современного периода можно отнести такие проекты, как исследования рынка труда и социального развития Республики Молдова, проведенные Институтом труда (2000г., 2006г.). В них были освещены экономические и социальные процессы сквозь призму их влияния на складывающуюся ситуацию на рынке труда.

Объект и предмет исследования определяются тематикой работы, ее целью и задачами. *Объектом* научного анализа в настоящей работе являются социально-трудовые отношения, их формирование и развитие в условиях становления рыночной экономики в современной Молдове.

Предмет исследования – становление социального партнерства как важнейшего механизма регулирования социально-трудовых отношений, формирование и реализация его принципов, правовое и практическое

¹ См. «Коллективное и индивидуальное трудовое право». – Кишинёв, 2003; «Социальное партнёрство в сфере труда»//Публичное администрирование. – 2004. – №1-2. – С. 66-70.

² См. «Трудовое право Республики Молдова: научно-практическое пособие». – Кишинёв. – 2001.

оформление субъектов системы социального партнерства и их взаимоотношения.

Цель и задачи исследования вытекают из актуальности и степени научной разработанности проблемы.

Целью представленной работы является комплексный теоретико-правовой анализ проблем регулирования социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства, определение путей повышения эффективности социального партнерства как важнейшего механизма обеспечения социальной стабильности в обществе рыночной экономики.

В работе предполагается решить следующие задачи:

- провести анализ основных понятий, категорий и принципов социального партнерства, его сущности и значения, исходя из реалий современного молдавского общества;
- определить основные пути и проблемы формирования социально-активных и ответственных субъектов системы социального партнерства в современной Молдове;
- провести всесторонний анализ правовых актов, действующих в Республике Молдова, как источников правового регулирования социального партнерства.

Методологической основой исследования является диалектический метод. В качестве общенаучных методов, с помощью которых проводилось исследование, использовались метод структурного анализа, системный и исторический методы. В качестве частнонаучного метода выступил конкретно-социологический метод.

В определенной степени методологической базой исследования явились положения, содержащиеся в Конвенциях МОТ, Европейской социальной хартии.

Эмпирическая база исследования построена на нормативно-законодательных документах и эмпирических материалах по развитию социального партнерства.

В диссертации широко использовались данные официальной статистики РМ, международных организаций и институтов, отчеты социальных партнеров по реализации социальной политики, результаты социологических исследований, информационные материалы профсоюзов и патронатов.

Особое место в анализе развития социального партнерства в Молдове занимают данные проведенных по инициативе и с участием диссертанта специальных социологических исследований. Так, социологическое исследование «Роль профсоюзного движения в эволюции трудовых отношений в Республике Молдова в новых экономических условиях»,³ проводилось в 2008 г. методом опроса рядовых членов профсоюза. Количество опрошенных составило 350 человек, проживающих в разных населенных пунктах Республики. Доклад о проведенном исследовании был представлен профсоюзному активу Республики на круглом столе в январе 2009 года.

Социологическое исследование «Эффективность коллективных трудовых договоров»⁴, было проведено в 2009 году. В нём участвовало 382 респондентов, из них 31,7% профсоюзные лидеры, 31,7% - члены профсоюзных комитетов, 42,7% - рядовые члены профсоюза. Результаты исследования были представлены Конфедеральному Комитету Национальной Конфедерации Профсоюзов Молдовы (НКПМ).

Основными положениями, которые выносятся на защиту, являются следующие:

- в современной Молдове в целом сформирована устойчивая, многоуровневая система регулирования социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства;

- молдавская практика становления и развития социального партнерства в основном соответствует общему направлению развития РМ по либерально-демократическому варианту Западной Европы;

³ Институт Труда Профсоюзов Молдовы. - Кишинев, 2008

⁴ Социологическое исследование «Эффективность коллективных трудовых договоров». Институт Труда Профсоюзов Молдовы. - Кишинев, 2010

- ключевой проблемой и путём совершенствования социального партнерства является формирование социально ответственных субъектов социального диалога: государства, объединений предпринимателей, объединений работников;

- при всем значении и важности позитивной роли государства как субъекта социального партнерства в его становлении и развитии на современном этапе, всё-таки основной тенденцией является постепенное ослабление роли государства в механизме регулирования социального партнерства, расширение сферы применения принципов тарифной автономии;

- молдавские профсоюзы, их объединения являются наиболее институционально оформленным, заинтересованным и социально-ответственным субъектом всей системы социального партнерства в стране;

- основным показателем реального повышения эффективности социального партнерства является степень демократичности социально-трудовых отношений, оптимальной реализации интересов субъектов социального партнерства, уровень социального согласия и стабильности молдавского общества;

- в процессе развития социального партнерства особое место занимают такие проблемы, как совершенствование его законодательной базы, ратификация соответствующих Конвенций МОТ;

- необходимость создания системы подготовки квалифицированных кадров для участия в переговорах, посредничестве, арбитраже, решении коллективных трудовых конфликтов и привлечения в этих целях научных учреждений, включая специализированные учебные учреждения профсоюзов и работодателей.

Научная новизна исследования заключается в том, что оно представляет комплексный теоретико-правовой анализ роли социального партнерства в регулировании трудовых отношений как одного из институтов трудовых отношений в Республике Молдова в целях определения путей повышения его

эффективности, изучения всего комплекса вопросов, составляющих институт социального партнерства в молдавском обществе, условий и факторов его становления, а также резервов его развития в рамках проводимых в стране социально-экономических реформ.

В данной работе социальное партнерство представлено как наиболее приемлемая и предпочтительная модель регулирования социально-трудовых отношений, посредством которой могут быть развиты и усовершенствованы основы социально-экономического развития в Республике.

В проведенном исследовании реализовано теоретическое обоснование важной роли социального партнерства в проведении социальных реформ в сфере труда Молдовы, определены проблемы, тенденции и перспективы реализации социального диалога в стране.

Кроме этого, среди основных результатов, полученных в ходе исследований и анализа конкретных ситуаций, проведенных при работе над диссертацией, необходимо отметить следующее:

- определено, что институт социального партнерства в сфере труда в Республике Молдова на данном этапе сформирован и функционирует с разной степенью эффективности на национальном, отраслевом и территориальном уровнях;

- обосновано положение о том, что в Республике в основном создана законодательная база, регламентирующая деятельность социальных партнеров в сфере труда;

- уточнена специфика интересов и целей участия в социальном партнерстве его основных субъектов, путей повышения эффективности их деятельности в системе социального партнерства;

- установлено, что на отраслевом, территориальном уровнях и на уровне предприятия во многих случаях отсутствуют достаточно подготовленные кадры для участия в переговорах, посредничестве, арбитраже, решении коллективных трудовых конфликтов.

Теоретическая значимость исследования. Результаты исследования могут стать научным обоснованием совершенствования практики и повышения эффективности системы социального партнёрства в РМ. Обобщённый опыт становления, состояния и развития системы социального партнёрства в странах СНГ, проведённый в работе, расширит научные изыскания в подходах к теоретическому анализу процессов формирования и эффективного использования социального партнёрства в жизни молдавского общества.

Практическая значимость исследования. В заключительном разделе диссертации предложена система конкретных практических мер по повышению эффективности социального партнёрства в Республике Молдова.

Практическая значимость исследования определяется также возможностью использования его результатов:

- социальными партнёрами в обосновании выбора своих приоритетов в социальном диалоге в сфере труда на современном этапе;
- администраторами, профсоюзами, патронатом в практическом применении отмеченных в диссертации инструментов и механизмов с целью повышения роли института трехстороннего партнерства;
- в информационно-разъяснительной работе среди занятого населения, в формировании демократического общественного мнения по вопросам обеспечения социальной стабильности.

По постановке цели и задач, использованию практических материалов и сформулированных предложений и рекомендаций *диссертация соответствует Паспорту научной специальности* (22.00.04. – социальная структура, социальные институты и процессы) и соответствующим областям исследований, отмеченных в шифре специальности (6, 9, 10, 21, 29, 34).

Апробация результатов исследования состоялась на различных научно-практических конференциях, круглых столах и семинарах в Республике Молдова. Например, на конференциях - на тему «Оценка эффективности трудового коллективного договора», проведённой НКПМ и Институтом

труда 3 декабря 2009 г.; - на тему «Эффективность применения Закона о профсоюзах Республики Молдова» 28 июня 2011 г.; на круглых столах (например, на тему «Обучение профсоюзных кадров: состояние и перспектива» 17 мая 2010 г.); на семинарах, проводимых НКПМ и Институтом труда с профсоюзными кадрами и активом профсоюзных организаций всех уровней, иногда совместно с представителями других социальных партнёров.

Результаты диссертационного исследования рассматривались на заседаниях кафедры профсоюзного движения Академии труда и социальных отношений.

Публикации. Основные положения диссертационного исследования изложены автором в 12 научных публикациях общим объёмом в 28,2 п.л. (лично автором - 4,9 п.л.), в том числе 3 публикации в изданиях, в соответствии с Перечнем ВАК РФ.

Структура диссертационного исследования. Структура диссертации определена её целью и задачами. Работа состоит из введения, трех глав, объединяющих семь параграфов, заключения, библиографического списка и приложения.

II. Основное содержание работы

Во Введении диссертационного исследования обосновывается актуальность избранной темы, определяется степень её научной разработки, объект, предмет, цель и задачи исследования, формулируется научная новизна и практическая значимость работы, положения, выносимые на защиту, содержится информация об эмпирической и информационной базе и апробации результатов исследования.

Глава первая посвящена рассмотрению социального партнерства как важнейшего механизма регулирования социально-трудовых отношений в обществе рыночной экономики.

В первом параграфе анализируется понятие «Социальное партнерство», его основные категории и принципы.

В анализе практического опыта становления и развития социального партнерства большое значение имеет проблема формирования различных национальных моделей социального партнерства, принципов их классификации.

Эта проблема достаточно подробно разработана в ряде научных исследований современных российских ученых, в которых предложены свои, в ряде случаев – несколько различные подходы к классификации национальных моделей социального партнерства⁵.

Автор в основном поддерживает позицию по этому вопросу, изложенную в научных трудах российских ученых и предлагает следующий вариант решения данной проблемы.

Сообразно с социально-экономическими и этническими особенностями различных стран во второй половине XX в. сложилось несколько национальных моделей социального партнерства. В основе их классификации лежат: механизм правового регулирования договорного процесса; особенности отношений между институтами государственной власти, местного самоуправления с организациями, представляющими интересы наемных работников (профсоюзами), и с представительскими объединениями работодателей (предпринимателей); уровень участия работников в управлении предприятием; «политические ориентации» системы социального партнерства.

Понимание специфических «международных» особенностей социального партнерства является крайне важным для современной системы социально-трудовых отношений Молдовы. Накопленный зарубежный опыт осуществления социального партнерства (который часто достигался методом проб и ошибок) способен помочь молдавскому обществу избежать многих просчетов в развитии собственной практики социального партнерства.

⁵ См. Михеев В.А., Михеев А.В. Социальное партнерство: теория, политика, практика. – М., 2003. – С. 496-520; Киселев В.Н. Российская модель социального партнерства (теоретико-концептуальный аспект). – М., 2008. – С. 67-102; Митрохин В.И. Социальное партнерство//Социально-политический журнал. - М., 1998. № 5. и др.

Несмотря на определенные различия в условиях, темпах и уровне эффективности формирования социального партнерства в различных странах, наличие национальных моделей партнерства, в этом процессе есть ряд обязательных положений, принципов, соблюдение которых необходимо для того, чтобы формировалось именно социальное партнерство как таковое, сохранялась его сущность, не допускалось его перерождение, например, в социальное соглашательство, в ширму, скрывающую диктат какого-либо одного из субъектов партнёрства.

По нашему мнению, наиболее полный перечень этих принципов изложен в новом Трудовом Кодексе Республики Молдова (2003г.)⁶.

В основном поддерживая такой вариант решения этого вопроса, автор акцентирует внимание на некоторых из указанных принципов.

Так, социальное партнерство предполагает сотрудничество на равноправной основе трех субъектов – государства, работодателя (предпринимателя) и наемных работников, интересы которых представлены профсоюзами. Оно (партнерство) реализуется через институт коллективных договоров и соглашений на национальном, территориально-отраслевом и производственном уровнях на базе советов социального партнерства (на национальном и территориально-отраслевом уровнях), при непосредственном участии государственных органов исполнительной власти, соответствующих организаций работодателей и профессиональных союзов и их объединений.

Партнерские отношения должны формироваться по принципу тарифной автономии, при условии полной самостоятельности и равноправии субъектов взаимодействия в поиске взаимовыгодных компромиссов при принятии совместных решений, что способствует поддержанию социального согласия в обществе.

Исходя из вышесказанного, рассматриваемый феномен можно определить так: социальное партнерство – это механизм (система)

⁶ Мониторум Официал от 29 июля. – № 159-162.

взаимодействия между работодателями и наемными работниками, посредством которого оптимально реализуются как общие, так и противоположные интересы, на базе равноправия сторон, с использованием цивилизованных методов для достижения консенсуса.

Параллельно понятию социальное партнерство в научной литературе и практике используются два других термина для определения сотрудничества между наемными работниками и работодателями в урегулировании трудовых отношений: «социальный диалог» и «трипартизм». Эти термины специфичны в своем роде и характеризуют различные аспекты сотрудничества. Так, социальный диалог делает акцент на сотрудничество через общение и переговоры. Трипартизм определяет факт присутствия в диалоге третьей стороны, государства, которое ориентирует, способствует реализации и является арбитром в проведении социального диалога, принимая во внимание, что стороны во многих случаях различны в позициях из-за своих специфических интересов.

Социальное партнерство в своем содержании имеет весьма определенную и значимую идеологическую составляющую. Идеология единого превосходства государственной собственности, частного капитала, идеология диктатуры собственника, или наоборот диктатуры пролетариата, заменяется идеологией и практикой социального партнерства, исключаящей всякую диктатуру (классовую, партийную или персональную) и ориентированной на социальный мир и согласие между работодателем и наёмным работником на основе оптимальной реализации прав и интересов сторон.

Социальное партнерство выступает и как принцип социально ориентированного государства. В Конституции Республики Молдова зафиксировано – «Экономика Республики Молдова является рыночной экономикой социально ориентированной...»⁷.

⁷ абзац 1 статьи 126 Конституции Республики Молдова. — Мониторум Официал. — август 1994. — № 1.

Во втором параграфе первой главы анализируется процесс формирования системы социального партнерства в современной Молдове, основные проблемы, направления и тенденции этого процесса.

Понятие «система» является одним из ключевых в современных концепциях социального партнерства как социального института современного общества.

Эта категория достаточно полно исследована в трудах ученых различных стран. По нашему мнению, одно из наиболее четких определений этой категории содержится в трудах российских учёных, в частности – учёных Академии труда и социальных отношений⁸.

Поддерживая в целом эту позицию, автор использует её как методологическую основу анализа становления и развития системы социального партнерства в современной Молдове.

Данный процесс начался с формирования законодательной основы. Первыми нормативными и законодательными актами, которые были в основе формирования социального партнерства в Республике Молдова, являются три декрета Президента страны, принятые в 1992 году: № 68 от 7 марта «О создании совместной Комиссии Правительство – Профсоюзы для регламентирования социально-экономических проблем», № 206 от 28 сентября «О создании Трёхсторонней Комиссии для регламентирования социально - экономических проблем», № 247 от 15 декабря «О правах профсоюзов в сфере социального партнерства».

Формирование законодательной базы социального партнерства в РМ шло параллельно с процессом практического развития социального диалога, в частности, заключения Генеральных Соглашений на государственном уровне.

Начиная с 1993 года, такие соглашения стали трёхсторонними, заключались между правительством, патронатом и профсоюзами и стали

⁸ См. Социальное партнерство // Словарь-справочник. – М. : ИД «АТИСО», 2002. – С. 204-205; Киселев В.И., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России // Специфика и основные проблемы в период рыночных реформ. – М.: «Экономика». – 2002. – С. 57 и др.

называться Коллективные трудовые договоры на национальном уровне; расширялась практика заключения коллективных трудовых договоров на национальном, отраслевом, территориальном уровнях и на уровне предприятий.

В 2003 – 2010 г. г. была заключено 10 коллективных соглашений на национальном уровне; на отраслевом уровне на 01.01.2011г. были заключены 18 коллективных соглашений; на территориальном уровне - 8 соглашений и на уровне предприятий - 930 коллективных договоров.

Важнейшая роль в формировании законодательной базы социального партнерства в Республике Молдова принадлежит новому Трудовому Кодексу (март 2003г.), ставшему своеобразной «конституцией» для регулирования социально-трудовых отношений в государстве.

В Трудовом Кодексе РМ сформулированы основные принципы социального партнерства, определены основные уровни системы социального партнерства и цели его функционирования на каждом из этих уровней, а также закреплены основные формы социального партнерства, сложившиеся к настоящему времени.

Таким образом, можно констатировать, что в настоящее время в Республике Молдова уже сформировалась система социального партнерства, имеющая свою нормативно-правовую базу, принципы организации и функционирования, основные уровни и формы деятельности.

В главе второй диссертации содержатся характеристики субъектов системы социального партнерства, их роли, цели, проблемы и специфика деятельности.

В первом параграфе рассматривается роль и задачи государства в системе социального партнерства.

Государство имеет особую значимость в становлении и развитии социального партнерства. Роль государства заключается в создании условий, удовлетворяющих общественные потребности субъектов, путем

согласования и реализации интересов работодателей и представителей наёмных работников по вопросам социально-экономической политики.

Как субъект социального партнерства государство выступает, во-первых, в качестве работодателя, и, во-вторых, законодателя и арбитра в деле разрешения коллективно-трудовых споров (конфликтов). Как законодатель государство создает правовое поле и гарантирует соблюдение законодательства, что, в свою очередь, должно обеспечивать действенный механизм социального партнерства. В качестве арбитра государство уполномочивает свои исполнительные органы обеспечивать взаимодействие с профсоюзами и ассоциациями работодателей, создавать благоприятные условия для ведения коллективных переговоров, разрешения коллективных трудовых споров.

Государство должно в законодательном порядке: гарантировать деятельность сторон и соблюдение выполнения взятых сторонами обязанностей; определять юридический статус заключенных соглашений, договоров, конвенций; разрабатывать и проверять процедуры ведения коллективных переговоров.

Совершенствование системы социального партнерства, повышение эффективности функционирования в ней государства требуют дальнейших исследований сущности, функций и механизмов становления последнего как социального. При этом актуализируется изучение границ вмешательства государства в социально-экономическую сферу, последствий управленческих решений в области социальной политики.

Во втором параграфе второй главы рассматриваются объединения предпринимателей, работодателей как субъекты системы социального партнерства.

Согласно законодательству РМ представителем работодателей в коллективных переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного трудового договора является руководитель предприятия или

лицо, уполномоченное работодателем. Представителями работодателей в коллективных переговорах являются соответствующие патронаты.

Патронаты являются некоммерческими, неправительственными, независимыми и неполитическими организациями, созданными на основе свободного объединения и равных прав патронов разных сфер деятельности и разных территориально-административных единиц.⁹

Организационными формами патроната (работодателей) являются: ассоциация патронов, федерация патронов, конфедерация патронов.

Патронаты выполняют следующие функции в рамках социального партнерства: совместно с социальными партнерами участвуют в разработке проектов нормативных актов; принимают участие в переговорах и консультациях, заключают договоры и соглашения в рамках трехсторонних структур в соответствии с собственными уставами и действующим законодательством; выдвигают своих представителей в трехсторонние структуры для ведения переговоров и заключения коллективных трудовых договоров или соглашений (за участие в этих переговорах они могут получать материальные или финансовые вознаграждения).

На данный момент в Республике Молдова зарегистрирована только одна ассоциация патронов – Национальная Конфедерация Патроната Республики Молдова (CNPM)

В третьем параграфе второй главы содержится краткий анализ роли и деятельности профессиональных союзов как субъектов системы социального партнерства в современной Молдове.

Профсоюзы в своей деятельности базируются на Конституции страны, Законе о профессиональных союзах и других национальных и международных нормативных актах, принятых или ратифицированных Республикой Молдова.

⁹ Закон Республики Молдова от 11 мая 2000 г. № 976-XIV «О патронатах» — Мониторум Официал от 9 ноября 2000. . – № 141-143.

Профсоюзы представляют собой общественные организации, членами которых являются на добровольной основе физические лица, объединенные с целью защиты своих профессиональных, экономических, трудовых, социальных, коллективных и индивидуальных законных прав и интересов. Кроме наёмных работников, в профсоюз могут войти безработные, пенсионеры и студенты. Профсоюзы могут создаваться на всех предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от организационно-правовой формы и вида собственности, ведомственной или отраслевой принадлежности.

В первые годы перехода к рыночной экономике в Республике Молдова профессиональные союзы также прошли через реформы и реорганизацию. Они столкнулись с радикальными изменениями, имевшими место на рынке труда, с необходимостью защиты своих прав на собственность и, не в последнюю очередь, с экономическим кризисом.

Новые экономические реалии поставили и новые задачи перед профсоюзным движением: изменение социальной роли и целей профсоюзного движения; использование новых форм и методов воздействия на рынок труда для реализации своих целей и задач; изменение сущности и принципов в отношениях с государством и патронатом; изменение целей и задач в отношении к политическим партиям и другим представителям гражданского общества.

В новых экономических и социальных условиях неизмеримо выросло значение основных функций профсоюзов, обеспечивающих представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов наёмных работников.

Важнейшей сферой и механизмом практической реализации одной из этих функций профсоюзов стало их участие в регулировании социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства, в деятельности по формированию в стране эффективной системы социального партнерства, в

активизации всей своей деятельности в качестве одного из равноправных и социально-ответственных субъектов этой системы.

В соответствии с трудовым законодательством представителями наёмных работников в рамках социального партнерства являются профсоюзные органы на национальном, территориальном, отраслевом уровнях и на уровне предприятия.

Интересы наёмных работников на уровне предприятия в рамках социального партнерства могут быть представлены как профсоюзным органом предприятия, так и другими представителями, выбранными наёмными работниками в случае, когда на предприятии не создан профсоюзный орган.

Интересы наёмных работников в сфере социального партнерства на территориальном, отраслевом и национальном уровне представлены только соответствующими профсоюзными органами.

В Республике Молдова существует несколько уровней, на которых создаются и функционируют профсоюзы и их организации как субъекты системы социального партнерства, а именно - первичный (уровень организации), территориально-отраслевой, территориально-межотраслевой, национально-отраслевой и национально-межотраслевой уровни.

Третья глава посвящена анализу основной формы и механизма функционирования системы социального партнерства и проблемам повышения его эффективности.

В первом параграфе главы рассматриваются коллективные переговоры как важная форма и механизм социального партнерства.

Коллективные переговоры являются коммуникативным процессом, диалогом, обменом информацией. Их цель – заключение соглашения, когда стороны имеют общие или различные интересы. Разногласия в интересах являются «яблоком раздора» в переговорах и без них переговоры не имели бы смысла. Общие интересы также являются причиной и, в то же время, мотивацией ведения переговоров.

Коллективные переговоры являются важным фактором содействия сотрудничеству наёмных работников с работодателем на коллективной основе. Они создают преимущество как для работников, для которых это метод реализации своих интересов, так и для работодателя, который имеет возможность решать трудовые споры сразу со всеми работниками, получая их согласие в принятии какого-либо решения.

В процессе коллективных переговоров могут быть три этапа: подготовка переговоров, переговоры, окончание переговоров.

Особое место в коллективных переговорах занимает составление и подписание протокола разногласий. Содержание протокола разногласий не регламентируется, в нём регистрируются разногласия и их содержание, включаются предложения участников по устранению причин существующих разногласий.

С введением в практику коллективных переговоров факта подписания протокола разногласий, появилась реальная возможность исключить ситуации, когда переговоры заходят в тупик.

Коллективный трудовой договор, заключаемый в результате коллективных переговоров, является юридическим актом, который регламентирует трудовые отношения и иные социальные отношения на предприятии и оформляется в письменной форме между наёмными работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный трудовой договор является своеобразным мини кодексом труда на конкретном предприятии.

Важность коллективного трудового договора значительна и тем, что посредством его трудовое право становится обсуждаемым правом. Так, коллективный договор представляет собой конкретную форму законодательства о труде на уровне предприятия. Поэтому важно, чтобы коллективный трудовой договор содержал больше положений, регламентирующих сферу использования рабочей силы, рабочее время и

время отдыха, оплату труда, защиту труда и профессиональную подготовку наёмных работников.

Коллективный трудовой договор, что крайне важно в условиях проходящих экономических реформ, является источником дополнительных прав для наемных работников по сравнению с юридическими актами более высокого уровня.

Трудовой Кодекс РМ в новой редакции не претендует на строгое упорядочение структуры или содержания коллективного трудового договора. Структура и содержание договора определяется сторонами через консенсус в ходе переговоров.

Представленные области и направления коллективного договора могут содержать три категории положений: нормативные положения; обязанности и обязательства; информативные положения.

Поэтому при проведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора, соглашения, особое внимание должно быть обращено на принципы социального партнёрства: соблюдение сторонами норм действующего трудового законодательства; полномочность представителей сторон, равноправие сторон; свобода выбора проблем, которые будут регулироваться коллективными трудовыми договорами и коллективными соглашениями; добровольное принятие ответственности за принятые соглашения; реальная оценка возможности выполнения обязательств, взятых сторонами; систематический контроль выполнения коллективных трудовых договоров и соглашений.

Во втором параграфе третьей главы определяются и анализируются проблемы, от разрешения которых во многом зависит уровень эффективности социального партнерства в современной Молдове.

В целях изучения состояния, уровня развития социального партнерства и определения путей повышения его эффективности автором инициировано проведение ряда социологических исследований («Эффективность коллективных трудовых договоров», «Роль профсоюзного движения в

эволюции трудовых отношений в Республике Молдова в новых экономических условиях» и др.).

Важнейшим разделом диссертации является определение и анализ отношения наемных работников к коллективным переговорам и другим формам социального партнерства. Экономический спад, который продолжается более десяти лет, воздействовал отрицательно на трудовые отношения во всех сферах национальной экономики. За это время ситуация характеризовалась массовыми увольнениями, трудовыми коллективными конфликтами, протестами и манифестациями. Несмотря на это, проведенные диссертантом исследования показали, что 61% опрошенных работников верят, что между наёмными работниками и работодателем могут быть трудовые отношения, около 18% опрошенных, напротив, не верят в существование такого сотрудничества.

По мнению респондентов, большинство работодателей действует в целях установления конструктивного сотрудничества в отношениях с наёмными работниками. Так, 66% опрошенных отметили, что работодатель, для того чтобы добиться сотрудничества с наемными работниками, пользуется такими методами, как: толерантность, убеждение и такт. Но почти каждый третий (36%) отметил и то, что среди методов, используемых работодателем для установления сотрудничества, отсутствует добровольное сотрудничество и существует давление со стороны работодателя.

Важным фактором эффективности социального партнерства является уровень коллективной солидарности наемных работников. Опрошенные наемные работники поддерживают идею коллективной борьбы за их права и идею коллективизма. Так, 71% опрошенных верят в солидарность коллектива для достижения каких-либо прав и только 14% не верят в эффективность коллективной защиты.

Важнейшей проблемой регулирования социально-трудовых отношений является оплата труда, заработная плата наёмных работников. Почти

половина (49%) опрошенных работников считает, что заработная плата и условия труда устанавливаются не с согласия обеих сторон; большинство наёмных работников (56%) не согласны с уменьшением заработной платы, если решение мотивировано уменьшением доходов предприятия.

Большое значение в повышении эффективности социального партнерства имеет отношение наёмных работников к коллективным трудовым договорам. 70% респондентов считают, что решения работодателя, связанные с трудовыми отношениями, должны основываться на документах, установленных и принятых сторонами заранее.

При этом, оценивая фактическое состояние дела, достаточно большая доля опрошенных (33%) считают, что даже при заключении коллективного трудового договора права и интересы наемных работников нарушаются.

Таким образом, социологические исследования показали, что в настоящее время в Республике Молдова не достаточно эффективно реализуется потенциал коллективных переговоров как основной формы и механизма системы социального партнерства, что его значение и роль в регулировании социально-трудовых отношений требует наиболее полного использования возможностей повышения эффективности социального партнерства, более оперативного решения проблем, задерживающих успешное решение данной задачи.

В заключении автором сформулированы общие выводы по рассматриваемым в диссертационном исследовании вопросам и предложен ряд рекомендаций по повышению эффективности социального партнерства в современной Молдове. На его взгляд необходимо:

- внести в Конституцию РМ дополнения, в которых предусмотреть положение о социальном партнерстве как важнейшем принципе и механизме взаимодействия государства и институтов гражданского общества, регулирования социально-трудовых отношений в обществе рыночной экономики. Данное дополнение придало бы социальному партнерству статус Конституционного положения;

- на основе накопленного опыта становления и развития социального партнерства в стране, учёта специфических особенностей этого процесса возможна и целесообразна разработка Концепции формирования молдавской модели социального партнерства в целях более глубокого анализа основных тенденций и специфики развития этого феномена в Республике Молдова, механизма участия в этом процессе каждого из его субъектов;

- инициировать вопрос о разработке и предложении к принятию Закона Республики Молдова «О социальном партнерстве», в котором: сформулировать и уточнить определение основных понятий, категорий и принципов социального партнерства; узаконить систему эффективного, систематического и многостороннего контроля за выполнением принятых соглашений и усиления ответственности за невыполнение (неполное выполнение) этих соглашений; предусмотреть расширение практики и статуса арбитражного суда, досудебного рассмотрения конфликтов в трудовой сфере, а также других, значимых для повышения эффективности социального партнерства насущных проблем;

- инициировать создание Экономического и Социального Совета – как трехстороннего органа – альтернативного Национальной Комиссии по Консультациям и Коллективным Переговорам, который бы функционировал на базе специального Закона и на постоянной основе, был независимым от государственных органов и выполнял ряд дополнительных функций: указывал на появление некоторых социальных и экономических проблем для урегулирования, для которых необходима разработка новых законодательных актов; наблюдал за выполнением обязательств, которые вытекают из ратифицированных Конвенций МОТ и т.д.;

- создание Трибуналов Труда, которые занимались бы правовым обеспечением социального партнерства и решали коллективные трудовые конфликты по примеру специализированных юридических инстанций в экономической сфере;

- создание Информационного центра социального партнерства, который собирал бы информацию и важнейшие материалы по социальному партнерству, обеспечивал бы качественной и количественной базой данных; посредством телевидения и радио должны быть популяризированы положения законодательства о социальном партнерстве;

- создание разветвленной системы подготовки квалифицированных кадров для участия в переговорах, посредничестве, арбитраже, решении коллективных трудовых конфликтов и привлечение в этих целях научных учреждений, включая специализированные учреждения всех субъектов системы социального партнерства в Республике Молдова.

**Основное содержание диссертационной работы изложено в
следующих работах автора:**

Публикации в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях
по Перечню ВАК РФ:

1. Шандру Д.А. «Развитие социального партнерства в Республике Молдова: проблемы и решения» // Труд и социальные отношения. – 2011. – № 8. – 0,3 п.л. (лично автором – 0,3 п.л.)
2. Шандру Д.А. «Роль государства в процессе становления системы социального партнерства в Республике Молдова» // Труд и социальные отношения. – 2011. – № 9. – 0,3 п.л. (лично автором – 0,3 п.л.)
3. Шандру Д.А., Наумов В.И. «Закон о профсоюзах Республики Молдова: содержание и степень эффективности» // Народонаселение. – 2011. – № 4. – 1,1 п.л. (лично автором – 1. п.л.)

Публикации в других изданиях:

4. Шандру Д. А. и др. «Рынок труда и социальное развитие Республики Молдова» (в соавтор.) // Экономический и социальный ежегодник 2003. Институт труда НКПМ. Институт труда. Греция. Кишинэу: Crio. – 2004. – 1,2 п.л. (лично автором – 0.5 п.л.)

5. Шандру Д. А., Вену В., и др. «Профсоюзный менеджмент» (в соавтор.) // Пособие для профсоюзных лидеров. Профсоюз «Sanatatea». Институт труда. Кишинэу: Crio. – 2005. – 3,0 п.л. (лично автором – 1,0 п.л.)
6. Шандру Д. А. и др. «Рынок труда и социальное партнёрство в Республике Молдова» (в соавтор.) // Экономический и социальный ежегодник 2004-2005. Институт труда НКПМ. Институт труда, Греция. Кишинэу: Crio. – 2006. – 1,3 п.л. (лично автором – 0,4 п.л.)
7. Шандру Д.А., Посцан Л., и др. «Каталог профсоюзного образования» (в соавтор.) // Методическое пособие. Институт труда. Кишинэу: Crio. – 2008. – 0,8 п.л. (лично автором – 0,3)
8. Шандру Д.А. и др. «Организация обучения по проблемам безопасности труда» (в соавтор.) // Методическое пособие. Институт труда. Кишинэу: Crio. – 2009. – 1,1 п.л. (лично автором – 0,2 п.л.)
9. Шандру Д.А. «Роль профсоюзного движения в эволюции трудовых отношений в Республике Молдова в новых экономических условиях». Итоги социологического исследования Института труда Профсоюзов Молдовы. – Кишинёв. – 2007. – 5,0 п.л.
10. Шандру Д. А. «Эффективность коллективных трудовых договоров». Итоги социологического исследования. Институт труда Профсоюзов Молдовы. Кишинев, 2010. – 5,2 п.л.
11. Шандру Д.А., Вену В., и др. «Переговоры по заключению трудового коллективного договора» (в соавтор.) // Методическое пособие для профсоюзных лидеров. Профсоюз «Sanatatea». Институт труда. Кишинэу: Crio. – 2010. – 7,4. п.л. (лично автор – 0,5)
12. Шандру Д.А., Посцан Л. «Социальное партнёрство и образование взрослых в Республике Молдова» (в соавтор.) // Профсоюзы и экономика. – 2011. – № 8. – 0,5 п.л. (лично автором – 0,4 п.л.)

Академия труда и социальных отношений

Формат А-5. Объем 1,0 п.л. Тираж 100 экз. Заказ № 234.

Типография ИД «АТИСО»

119454, Москва, ул. Лобачевского, 90
Тел.: 432-47-45