

С конца 80-х годов в России прочно вошел в обиход термин «социальное партнерство в сфере труда», который определяет «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» (ст. 23 ТК РФ).

Концепция социального партнерства развивается как многоуровневое регулирование трудовых отношений посредством заключения коллективных соглашений между работодателем, профсоюзом — представителем работников и органа исполнительной власти на отраслевом уровне. На федеральном уровне или на уровне субъекта Российской Федерации могут создаваться отраслевые (межотраслевые) комиссии в целях проведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. На локальном уровне, т.е. на уровне конкретной организации, — комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Обеспечение многоуровневого коллективного регулирования трудовых отношений, отражает идеологию социального партнерства и трипартизма (трехстороннее сотрудничество). Законодательный процесс оформления основных субъектов социального партнерства и трехстороннего сотрудничества (трипартизма), равно как и других составляющих его элементов, начался с указа президента РФ от 15.11. 1991 года за № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов) на сегодняшний день утратил силу. Согласно этому Указу, начиная с 1992 года в систему трудовых отношений России вошло ежегодное заключение на федеральном уровне генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам между правительством, представителями профсоюзных органов и работодателями. На отраслевом уровне заклю-

чаются тарифные соглашения между теми же субъектами социального партнерства. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11. 03. 1992 года заложил правовую основу для расширения коллективного договорного процесса и урегулирования разногласий между социальными партнерами в рамках двухстороннего сотрудничества субъектов трудовых отношений (профсоюзов и работодателей)¹.

Нехватка трудовых медицинских резервов в поликлинических и лечебных учреждениях (особенно общегородских и скоропомощных), совмещения внутренние и внешние с целью увеличения заработной платы, совершение профессиональных правонарушений и преступлений в системе здравоохранения негативно сказывается на объеме и качестве медицинской помощи, осуществляемой в государственной системе здравоохранения, так же в рамках обязательного медицинского страхования. Отметим, что в кризисный период в сфере здравоохранения стали появляться и нарастать негативные тенденции:

1. ослабление внимания к вопросам охраны здоровья.

На врачебные должности лечебного профиля принимают санитарные врачи (причем нередко меняют 2–3 лечебных специальности), врачи-стоматологи работают на должностях врачей-хирургов, онкологов, психиатров, невропатологов; учителя биологии, химии, инженеры-технологи, ветеринарные врачи — на должностях врачей-лаборантов, бактериологов, санитарных врачей. У специалистов со средним медицинским образованием в нарушение приказов наблюдается следующая ситуация: лаборанты, фельдшеры-лаборанты замещают должности фельдшеров, акушерок, медсестер. Наибольшее число указанных нарушений отмечается в Пермской, Оренбургской, Курской, Нижегородской, Иркутской, Ростовских областях. Эти нарушения являются нарушением не только внутренних ведомственных приказов но и Основ

¹ Румянцев Б.Г. Социально-экономические проблемы регулирования трудовых споров и конфликтов в условиях рыночной экономики. — М., 1998.

законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан.¹

2. уменьшение доли расходов на здравоохранение в государственном бюджете,
3. замедление процесса обновления материально-технической базы и производства новых лекарственных препаратов,
4. внедрение современных прогрессивных методов лечения.

Вопросы социального партнерства как цивилизованного регулирования социально-трудовых отношений в системе здравоохранения при посредничестве и помощи государства, что широко распространено в мировой практике, актуально как никогда в Российской Федерации. Опыт многих западных стран, где реализуются принципы социального партнерства на практике, показывает, что эти страны стабильно развиваются уже многие десятки лет, как экономика этих стран в целом, так и система здравоохранения, которой уделено большое внимание в частности, а, значит, в этих странах постоянно повышается уровень медицинского обслуживания населения, т.е. стабильно функционирует система здравоохранения, а в конечном счете повышается жизненный уровень медицинских работников и не только, а и всего населения той или иной страны.

А теперь подробнее остановимся на вопросе социального партнерства в трудовой сфере здравоохранения. Обращаем внимание, что Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ уточняется редакция положений Раздела II с тем, чтобы стало ясно, что Трудовой кодекс РФ регулирует социально-партнерские отношения только в сфере труда.

Социальное партнерство как регулятор социально-трудовых отношений работников и работодателей, где посредником выступает государство, имеет широкую распространенность в мировой практике, а в условиях стабилизации

¹ Письмо Минздрава России от 22.01.01. № 2510714-01-32 «О допуске к осуществлению медицинской деятельности». — (Библ. журн. «Здравоохранение». № 2. — 2004.).

рыночных отношений в России утвердился целым разделом — «Социальное партнерство в сфере труда» ТК, где содержатся наиболее существенные положения регулирования общественных отношений по социальному партнерству. Указанный раздел родился не на пустом месте, впервые «социальное партнерство» стало регулироваться правом с 1992 года с принятием закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г в ред. Федерального закона от 24 ноября 1995 г. с изменениями и дополнениями от 1 мая 1999 г.¹ Данным законом по-новому подробно и полно урегулирован порядок заключения коллективных договоров. Появились впервые термины в законодательстве, такие как «социальное партнерство» и «коллективные переговоры», правда нужно отметить, что до принятия этого закона эти термины были использованы в утратившем силу на сегодняшний день Указе Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 г., Закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законы о социальном партнерстве, о коллективных договорах и соглашениях, принятых во многих субъектах РФ (Закон города Москвы от 22 октября 1997 г. «О социальном партнерстве»).

Представленный раздел в ТК РФ «Социальное партнерство в трудовой сфере» знаменует новый этап в развитии законодательства о социальном партнерстве. В последнее время реализуется новая политика государства в области регулирования трудовых отношений, основными направлениями которой являются расширение договорных начал в этой сфере и повышение роли локальных актов. Происходит переход от директивного регулирования трудовых отношений к договорному, что в свою очередь способствует поиску взаимоприемлемых условий взаимоотношений работодателей и работников, то есть социальному партнерству.² При этом

¹ Ведомости РФ 1992 г.; 17 ст. 890; СЗ РФ 1995. № 48. ст. 4558; 1999. № 18. ст. 2219.

² Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник — М.: ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2004. — С. 124.

участие органов государственной власти и органов местного самоуправления в социально-партнерских отношениях урегулированы более определенно и четко. Согласно ст. 23 и 25 ТК РФ, указанные органы признаются сторонами социального партнерства в случаях:

- ◆ когда они являются работодателями;
- ◆ когда они уполномочены работодателями быть их представителями;
- ◆ когда соответствующее объединение работодателей, относящихся к бюджетной сфере, не создано;
- ◆ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Между тем, в случае если соглашение предусматривает полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, то обязательное участие соответствующих органов исполнительной власти или органов местного самоуправления (т.е. заключение трехсторонних соглашений).

Систему социального партнерства составляют пять уровней экономики, определенных ст. 26 Трудового кодекса, которая должна функционировать на всех ее уровнях — от общефедерального до уровня отдельно взятой организации:

- ◆ федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда;
- ◆ региональный уровень, устанавливающий такие основы в субъекте Российской Федерации;
- ◆ отраслевой уровень, устанавливающий эти основы в отрасли (отраслях);
- ◆ территориальный уровень, устанавливающий эти основы в муниципальном образовании (города, района и т.д.);
- ◆ уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Социальное партнерство — это результат компромисса между указанными сторонами, предусматривающий решение задач не политических, а экономического и социально-трудового характера. Одной из главных задач является, к примеру, такая, как обеспечение занятости в отрасли

здравоохранения, трудоустройство специалистов, а также их социальная защита как работающих, так и при выходе на заслуженный отдых.

Однако следует отметить, что социальное партнерство как определенная система взаимоотношений между работниками и работодателями имеет своей целью согласование интересов на договорной основе, где стороны имеют возможность урегулировать самостоятельно условия труда, оплаты, отпусков, социальных льгот и др., поэтому **социальное партнерство осуществляется в следующих формах согласно ст. 27 ТК РФ:**

- ◆ коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- ◆ взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- ◆ участие работников, их представителей в управлении организацией;
- ◆ участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Так например в Законе Алтайского края от 01 декабря 1997 г. «О социальном партнерстве в Алтайском крае» была включена специальная статья за № 6 «Формы социального партнерства» в которой четко определено данное понятие: «Формами социального партнерства являются консультации и переговоры, координация совместных действий, коллективные договоры, соглашения, совместный и взаимный контроль за выполнением достигнутых договоренностей»¹. В Трудовом Кодексе Российской Федерации обобщен опыт и уточнены формы социального партнерства, которые сложились в нашей стране в период перехода к рыночным

¹ Правовые основы социального партнерства // Труд и право. — 1998. — № 4–5. — С. 86.