

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Юридический институт

Магистратура

УДК 349.222

Кутлубаева Ксения Владимировна

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
В РОССИИ И В НЕКОТОРЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ: СРАВНИТЕЛЬНО-
ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание степени магистра
по направлению подготовки
40.04.01 – «Юриспруденция»

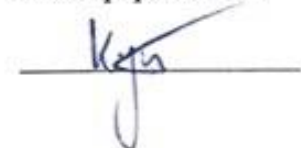
Руководитель ВКР

к.ю.н., доцент


Пашкова Г.Г.

«01» мая 2019 года.

Автор работы


Кутлубаева К.В.

Аннотация

магистерской диссертации

на тему: «Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно–правовой анализ»

В рамках данной работы рассмотрен коллективный договор как нормативный акт социального партнерства в сфере труда. С помощью сравнительно–правового анализа коллективно–договорных отношений в Российской Федерации и в некоторых зарубежных стран были охарактеризованы его стороны, содержание и структура, порядок разработки, заключения и действия.

Объем основного содержания работы составил 77 страниц, было использовано 93 источника.

Объектом исследования выступают общественные отношения, складывающиеся по поводу заключения и реализации коллективных договоров в России и в некоторых зарубежных странах.

Предмет представлен нормами трудового права, регламентирующими процедуру заключения и реализации коллективных договоров в России и в некоторых зарубежных странах.

Целью работы выступает исследование особенностей порядка заключения коллективных договоров, выполнения его основных положений, выявление существующих проблем, складывающихся в данной сфере, на основе анализа правоприменительной практики в России и зарубежных странах и разработка предложений по их решению.

Для достижения поставленных в настоящей работе целей и задач применялись общенаучные и частно-научные методы познания, такие как: системно-правовой, сравнительно-правовой методы, метод логического анализа, социологический, исторический, а также иные методы исследования.

Структура работы определена поставленными целями и задачами и включает в себя введение, три главы, объединяющие каждая по три параграфа, заключение и список использованных источников и литературы.

Первая глава носит название: «Коллективный договор как правовой акт социального партнерства в России». В ней анализируется развитие коллективно-договорного регулирования в России в исторической ретроспективе. Также определяется роль коллективного договора в социальном партнерстве в сфере труда в России, его правовая природа.

Вторая глава посвящена сравнительно–правовому анализу коллективного договора в России и в некоторых зарубежных странах.

Здесь уделяется внимание таким элементам коллективных договоров как стороны, содержание, структура, порядок заключения.

В третьей главе, которая названа «Актуальные вопросы реализации и значение коллективных договоров в современных условиях», отдельно рассматривается вопрос о контроле и ответственности при заключении и исполнении такого вида договоров, а также роли Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально–трудовых отношений в этом процессе. Анализируется юридическое и экономико–правовое значение такой категории как коллективный трудовой договор.

В работе приводятся примеры из правоприменительной практики, а также мнения исследователей в области трудового права.

В заключении представлены краткие выводы по теме исследования.

Автор работы

Кутлубаева К.В.

ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Магистратура

«СОГЛАСОВАНО»

Зав. магистратурой ЮИ НИ ТГУ

_____ О.В. Воронин

« _____ » _____ 20__ г.

ЗАДАНИЕ

по подготовке выпускной квалификационной (магистерской) работы

студенту Кутлубаевой Ксении Владимировне.

Тема выпускной (квалификационной) работы: Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ.

Утверждена «15» сентября 2017 г.

Руководитель работы: доцент, к.ю.н. Пашкова Галина Георгиевна.

Сроки выполнения выпускной (квалификационной) работы:

- 1) Составление предварительного плана и графика написания выпускной (квалификационной) работы с «03» октября 2017 г. по «05» октября 2017 г.
- 2) Подбор и изучение необходимых нормативных документов, актов и специальной литературы с «06» октября 2017 г. по «31» декабря 2017 г.
- 3) Сбор и анализ практического материала с «06» октября 2017 г. по «31» декабря 2017 г.
- 4) Составление окончательного плана выпускной (квалификационной) работы с «11» февраля 2019 г. по «25» февраля 2019 г.
- 5) Написание и оформление выпускной (квалификационной) работы с «25» февраля 2019 г. по «15» марта 2019 г.

Если работа выполняется по заданию организации указать ее

Встречи дипломника с научным руководителем – ежемесячно (последняя неделя месяца в часы консультаций).

Научный руководитель _____

С положением о порядке организации и оформления выпускных (квалификационных) работ ознакомлен, задание принял к исполнению _____

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	6
1 Коллективный договор как правовой акт социального партнерства в России	10
1.1 Становление и развитие коллективно-договорных отношений	10
1.2 Социальное партнерство в сфере труда	17
1.3 Коллективный договор в системе социального партнерства	23
2 Сравнительная характеристика коллективного договора в России и в некоторых зарубежных странах	32
2.1 Понятие и стороны коллективного договора	32
2.2 Содержание и структура коллективного договора	41
2.3 Порядок разработки, заключение и действие коллективного договора	46
3 Актуальные вопросы реализации и значение коллективных договоров в современных условиях	52
3.1 Контроль и ответственность при заключении и исполнении коллективного договора	52
3.2 Экономико-правовое значение коллективного договора в развитии социального партнерства	60
Заключение	71
Список использованных источников и литературы	75

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Сложность защиты трудовых прав сотрудников причисляется к категории таких научных проблем, которые во все времена будут интересовать специалистов. Пока сотрудник и работодатель выступают в качестве сторон трудовых отношений, где существует «перевес» статуса нанимателя по отношению к статусу нанимаемого, будет существовать потенциал использования этого неравенства, чтобы ущемить права последнего. В условиях перехода Российской Федерации к другому социально-экономическому строю, а именно к рыночной экономике, этот тезис приобретает специфическое звучание и особую актуальность.

Очень важным атрибутом сегодняшнего мирового рыночного хозяйства выступает «традиционная» борьба «капитала» и «труда», в т. ч. упрочение конкуренции интересов бизнеса за увеличение и удержание рынков сбыта. Указанные обстоятельства негативно сказываются на небольшом уровне охраны сотрудников, снижая степень её защищённости, так как в них осуществляется стремление нанимателя к росту экономических показателей и к снижению издержек бизнеса, что вызывает пренебрежение интересами работников, ограничение социальных благ, им принадлежащих. Такая же ситуация просматривается в данных статистики, собранных Уполномоченным по правам человека в РФ и Генпрокуратурой РФ: большинство нарушений законодательства в социальной сфере касается нарушений трудового права, что в статистике выражается 1/3 от общего числа правонарушений в социально-экономической сфере¹.

Актуальность данной темы не вызывает сомнений, так как коллективные договоры, содержащие в себе процесс переговоров и заключения коллективно-договорного соглашения, являются основным средством, посредством которого организации работодателей и трудящихся устанавливают условия трудовой

¹ Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2017 г. [Электронный ресурс] // URL: <https://rg.ru/2018/04/16/doklad-site-dok.html> (дата обращения: 10.03.2019).

деятельности. Как только учреждаются организации работодателей и трудящихся, коллективные договоры становятся главным инструментом в системе промышленных отношений.

Исторический опыт свидетельствует о важности коллективных договоров, являющихся демократическим методом разрешения конфликтов интересов, помогающих избежать наиболее жестких способов трудовой борьбы, в частности, забастовки.

Коллективные договоры, будучи предохранительным клапаном, который способствует обеспечению нормального сотрудничества общественных партнеров, должны рассматриваться в качестве основы рыночной экономики и демократии.

Важность, которую коллективным договорам придают акты Международной организации труда (далее также – МОТ), а кроме того право и практика абсолютного большинства стран-участниц МОТ подтверждают значительную роль данных переговоров в экономике современности. В соответствии с принципом коллективных переговоров организации трудящихся должны обладать возможностью устанавливать от имени входящих в них членов вместе с работодателями условия труда, наилучшие для персонала, в особенности по сравнению с теми, что основаны на индивидуальных трудовых договорах.

Коллективные договоры можно назвать механизмом, помогающим преодолеть изначально неравную договорную силу отдельного сотрудника относительно работодателя посредством заключения коллективного контракта, заменяющего условия индивидуальных трудовых договоров.

Объектом исследования выступают общественные отношения, складывающиеся по поводу заключения и реализации коллективных договоров в России и в некоторых зарубежных странах.

Предметом исследования выступают нормы трудового права, регламентирующие процедуру заключения и реализации коллективных договоров в России и в некоторых зарубежных странах.

Целью работы выступает исследование особенностей порядка заключения коллективных договоров, выполнения его основных положений, выявление существующих проблем, складывающихся в данной сфере, на основе анализа правоприменительной практики в России и зарубежных странах и разработка предложений по их решению.

Для достижения поставленной цели были поставлены следующие задачи:

1. Рассмотреть становление и развитие коллективно-договорных отношений в России и некоторых зарубежных странах.
2. Раскрыть понятие и сущность коллективного договора как особой формы права.
3. Охарактеризовать стороны и субъектов коллективного договора.
4. Выяснить порядок заключения и сроки действия коллективного договора.
5. Описать содержание и структуру коллективного договора.
6. Рассмотреть контроль и ответственность при заключении и исполнении коллективного договора.
7. Определить роль деятельности Российской трехсторонней комиссии в процессе реализации коллективных договоров.
8. Выявить экономико-правовое значение коллективного договора в развитии социального партнерства.
9. Обозначить практические проблемы заключения, изменения и прекращения коллективного договора.

Теоретическая основа работы. Основными в теоретическом аспекте представляются труды тех авторов, которые проводили системное исследование предмета, как с конкретно-исторической стороны, так и с тщательным анализом правовой сущности коллективного договора: Е.М. Акоповой, Н.Г. Александрова, В.С. Андреева, А.Л. Анисимова, И.И. Бородина, В.С. Васькова, И.С. Викторова, А.С. Горячева, К.Н. Гусова, Д.Е. А.Д.Зайкина, О.И. Захаркиной, В.А. Ершова, Е.А. Исайчевой, О.М. Кабанова, В.И. Ковалёва, Д.К.Крылова, А.М. Куренного, М.Ю. Лавриковой, Р.З. Лившица,

А.М.Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, Е.В. Магницкой, И.О. Снигирёвой, А.И. Ставцевой, А.В. Сутягина, В.Г. Юсупова, И.А. Яблоковой и пр.

Нормативную базу настоящего исследования составляют Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее также – ТК РФ), а также ряд федеральных законов, постановления Правительства РФ и указы Президента РФ в данной области.

Методологическая основа. В работе использованы системно-правовой, сравнительно-правовой методы, метод логического анализа, социологический, исторический, а также иные методы исследования.

Структура. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованных источников и литературы.

1 Коллективный договор как правовой акт социального партнерства в России

1.1 Становление и развитие коллективно-договорных отношений

В условиях формирования и развития новой политической и социально – экономической системы в России, большое значение приобретает вопрос об изучении истории взаимоотношении профсоюзов, государства и предпринимателей на различных этапах российской истории. Перед современным профсоюзным движением России стоит задача сохранить и упрочить своё влияние на происходящие в обществе процессы, стать равноправным партнёром государства и работодателей в складывающейся системе социального партнёрства.

Обращение к опыту взаимоотношений трех сторон социального партнерства имеет не только познавательное значение, но и большую общественно-политическую и практическую значимость. От того, какое положение будут занимать профсоюзы в политической системе общества, зависит степень влияния трудящихся на разработку и реализацию социально-экономической политики государства. Изучение процесса эволюции взаимоотношений профсоюзов с государственными органами и работодателями, несомненно, принесёт существенную пользу разработке концепции развития социального государства в России, поможет глубже осмыслить опыт становления и функционирования социального партнерства в России.

Коллективные договоры как акты социального партнерства впервые появились в Англии, родине профсоюзов, еще в конце XVIII века и получили распространение в западных промышленно развитых странах в середине XIX века. Они заключались, когда стороны социально-трудовых отношений достигали определенного общего решения. Однако международное правовое регулирование социального партнерства начало активно развиваться лишь в

XX веке, главным образом, благодаря основанию Международной организации труда в 1919 году в качестве структурного подразделения Лиги Наций.

Первое признание законодателем коллективных договоров в России также имеет место в начале двадцатого столетия, с этим связывают Положение о порядке утверждения коллективных договоров 1918 г.², которое устанавливало ставки заработной платы и условия труда. Также в этом Положении было обозначено содержание коллективного договора, устанавливался порядок его заключения. Отраженные в нем основные направления правового регулирования коллективных трудовых отношений получили свое развитие и в Кодексе законов о труде (далее – КЗоТ) 1918 г.³, однако отсутствие свободы трудового договора, выражающееся в законодательном закреплении принудительного труда в форме трудовой повинности, не позволило нормативным положениям реализоваться на практике.

В такой редакции КЗоТ просуществовал недолго и на смену ему пришел Кодекс 1922 г.⁴, который радикально отличался установлением добровольного порядка найма. Впервые в кодифицированном акте были закреплены нормы, допускающие коллективно-договорное регулирование трудовых отношений (разд. IV «О коллективных договорах»), хотя практика заключения коллективных договоров и существовала до этого. Также он содержал легальное определение коллективного договора, под которым понималось соглашение, заключаемое между профессиональным союзом, как представителем рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем с другой, и которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий. Причем, профсоюз представлял интересы работника независимо от его членства в нем. Коллективный договор мог содержать в себе более

² О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда (Положение): декрет СНК РСФСР от 02.07.1918 г. // СУ РСФСР. 1918. № 48. Ст. 568. Утратил силу.

³ Кодекс законов о труде от 10.12.1918 г. // СУ РСФСР. 1918. № 87 – 88. Ст. 905. Утратил силу.

⁴ О введении в действие Кодекса законов о труде РСФСР (вместе с «Кодексом законов о труде РСФСР»): Постановление ВЦИК от 09.11.1922 г. // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903. Утратил силу.

высокий уровень социальных и трудовых гарантий по сравнению с кодексом. КЗоТ предоставлял возможность заключения не только коллективных договоров на уровне предприятия, но и генеральных, распространяющихся в пределах республики на целую отрасль.

Начало формирования коллективно-договорной системы трудовых отношений совпало с коренными изменениями социальной и политической жизни нашей страны, на смену капитализма пришел социализм, это обусловило особый путь развития социального партнерства в России.

Советскую систему коллективно-трудовых отношений в известной мере можно охарактеризовать как своеобразную модель социального партнерства, 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, краев и республик. Их подписывали представители профсоюзов, руководители исполкомов советов трудящихся и соответственно секретари горкомов, райкомов, обкомов, крайкомов партии, ЦК компартий союзных республик.

В феврале 1922 года состоялось заседание Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов (далее – ВЦСПС), на котором была подтверждена зависимость заработной платы от производительности труда, а коллективный договор признан как необходимый документ для организации трудовых отношений. На совещании было отмечено, что задачей профсоюзов становится обеспечение рабочим более высокой заработной платы, чем предоставляет государственный минимум. При этом действие коллективных

договоров и соглашений по заработной плате должно было распространяться и на не членов профсоюзов, в воспитательных целях. Совецание признало допустимость забастовок и приняло меры для создания конфликтных комиссий. Была подчеркнута необходимость перехода к добровольному и индивидуальному членству в профсоюзах.

К началу 20-х годов профсоюзное движение обладало разветвлённой системой союзных и межсоюзных органов. В ВЦСПС входило 23 отраслевых профсоюза, объединявших в своих рядах 6,8 млн человек.

V Всероссийский съезд профсоюзов проходил 17–22 сентября 1922 года. Съезд прошёл в обстановке полного «единодушия», которое объяснялось составом его участников. Из 775 делегатов съезда с решающим голосом – 727 являлись коммунистами, 46 было беспартийными, а другие партии были представлены 2 социал-демократами.

Соглашаясь с необходимостью перехода к денежной системе оплаты труда, V съезд профсоюзов отметил, что темпы роста зарплаты должны определяться состоянием бюджета государства, размерами хлебного фонда, общей экономической конъюнктурой страны и темпом развития производительных сил. Съезд предостерег профсоюзные организации от «иллюзий о возможности доведения в ближайший период размеров заработной платы до уровня довоенного прожиточного минимума».

Съезд высказался за чисто денежную оплату труда, при этом в целях повышения производительности труда съезд рекомендовал широкое применение сдельной оплаты труда со строгим соблюдением продолжительности рабочего дня.

Основным методом достижения поставленных целей признавался коллективный договор. «В обстановке диктатуры пролетариата, – говорилось в тезисах, – коллективный договор имеет двоякое значение в отношении частного и государственного предприятия. В первом случае коллективный договор является отражением соотношения сил в экономической борьбе между трудом и капиталом, во втором – отражением экономического положения

госпромышленности в целом и данного предприятия в общей хозяйственной системе пролетарского государства»⁵.

Коллективный договор распространялся на всех членов профсоюза, что, по мнению лидеров профсоюзов, должно было способствовать повышению роли и влияния профсоюзов в массах. Однако, это положение формировало иждивенческий подход у рабочих к профсоюзам.

Каждый рабочий должен был уяснить себе положение своей отрасли промышленности и предприятия в общей системе народного хозяйства страны. Многие отраслевые профсоюзы на местах переходили к системе индивидуализации ставок каждого предприятия в зависимости от его ресурсов.

Коллективный договор на частных предприятиях рассматривался профсоюзами не как инструмент сотрудничества, а как механизм давления на буржуазию.

Начиная с 1931 года, существенное изменение претерпевает содержание коллективного договора. В это время коллективный договор, главным образом, можно было назвать документом двусторонних обязательств.

В период с 1935 по 1947 год коллективные договоры вообще не заключались.

Коллективные договоры в России вновь стали заключаться на основании Постановления Совета Министров СССР от 4 февраля 1947 г. «О заключении коллективных договоров на предприятиях промышленности, транспорта и строительства»⁶. Этот документ содержал в себе организационные положения, касающиеся необходимости рассмотрения и утверждения типовых коллективных договоров.

«Восстановление коллективно – договорной практики в основе имело не правовую, а экономико-идеологическую мотивацию: показать, что рабочие участвуют в управлении производством, и стимулировать выполнение

⁵ Стенографический отчет V Всероссийского съезда профессиональных союзов. М., 1922. С. 89.

⁶ О заключении коллективных договоров на предприятиях: Постановление Совета министров СССР от 04.02.1947 г. № 226. Утратил силу. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Электрон. дан. М., 2017. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

производственных планов. Коллективные договоры не стали источниками права и представляли собой хозяйственно-политические акты»⁷.

Следующий этап развития института коллективных договоров связан с принятием постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС «О заключении коллективных договоров на предприятиях»⁸. Данный документ устанавливал порядок заключения, перечень разделов коллективного договора, следовательно, все договоры, заключаемые на его основании, были однотипными.

Следующим шагом в правовом регулировании коллективного договора в России стало принятие в 1971 году КЗоТа РСФСР⁹. В законе не было определено понятие коллективного договора, указывались только стороны (ст. 7), а также было регламентировано содержание коллективного договора (ст. 8).

С середины 80-х годов XX века в России началась глобальная перестройка политической и правовой системы общества, существенно изменилась и экономическая ситуация. В новых условиях государство по-новому стало относиться к коллективному договору. Изменения, произошедшие в государстве, не могли не найти отражения в законодательстве, трудовое не является исключением. Реформы привели «к уничтожению системы исключительно государственного регулирования трудовых отношений»¹⁰.

Первым шагом к возрождению роли коллективных договоров было принятие Закона о коллективных договорах и соглашениях¹¹, однако с принятием современного Трудового кодекса РФ необходимость в отдельном законе отпала, и в 2006 году он был отменен, а в ТК РФ были внесены

⁷ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. М. 2013. С. 359.

⁸ О заключении коллективных договоров на предприятиях и в организациях: постановление Совета министров СССР, ВЦСПС от 06.03.1966 г. № 177 // СП СССР. 1966. № 5. Ст. 51. Утратил силу.

⁹ Кодекс законов о труде от 09.12.1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007. Утратил силу.

¹⁰ Баева С.С. Коллективный договор как самостоятельный правовой институт: история и современность: дисс. ... канд. юрид. наук. СПб. 2006. С. 27.

¹¹ О коллективных договорах и соглашениях [Электронный ресурс]: федер. закон от 11.03.1992 г. № 2490-1 (ред. от 29.06.2004). Утратил силу. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Электрон. дан. М., 2017. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

соответствующие изменения, которые действуют в настоящее время, при этом не переставая трансформироваться.

Как мы видим, в разный период времени в зависимости от социально-экономической политики, проводимой государством, общественных потребностей, идеологических установок роль и функции коллективного договора неоднократно менялись¹². Становление и развитие рынка труда в современной России и новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда обусловили очередное изменение содержания и сущность коллективного договора.

Данный правовой акт постепенно становился основной разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях и актом непосредственного участия трудовых коллективов в правовом регулировании труда работников данного производства, в создании локальных норм трудового права и в управлении предприятием.

В ранее действовавшем трудовом законодательстве коллективный договор рассматривался как правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации. В данном определении подчеркивается роль коллективного договора как локального нормативного акта.

Современный же коллективный договор все более явно приобретает черты нормативного правового акта, призванного служить своеобразным трудовым кодексом для наемных работников и работодателя в конкретной организации. Нормативные положения по сравнению с обязательственно-правовыми становятся доминирующими в его содержании. Будучи одной из форм правотворчества, эти положения нацелены на организацию автономной системы условий труда, действующей в рамках данной организации независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников.

¹² Куренной А.М. Трудовое право России. М., 2015. С. 37.

1.2 Социальное партнерство в сфере труда

Регулирование трудовых отношений невозможно без достижения договоренностей между организацией в лице руководства с одной стороны и трудовым коллективом в лице представителей с другой стороны. Такие договоренности устанавливаются в рамках категории «социальное партнерство».

В экономической и социальной политике термин «социальное партнерство» обозначает консультации и сотрудничество между наемными работниками (их представителями) и работодателями (предпринимателями) на разных уровнях по поводу определения взаимоприемлемых условий найма и оплаты труда. На сегодняшний момент социальное партнерство призвано обеспечить взаимовыгодные условия сотрудничества работников и работодателей, где учитываются интересы обеих сторон. Однако сложность установления социального партнерства остается достаточно весомой, ведь противоположность интересов работодателей и работников не отменяется независимо от исторической подоплеки. Соответственно, на современном этапе развития общества особое значение придается законодательному регулированию отношений социального партнерства. В результате, социальное партнерство сегодня действует в правовой плоскости и становится важнейшим институтом трудового права.

Так, ТК РФ определяет социальное партнерство в виде системы взаимоотношений между субъектами социально-трудовых отношений, направленной на обеспечение согласования интересов сторон. Обобщенно социальное партнерство представляет собой «цивилизованную систему общественно-производственных отношений в социально-трудовой сфере деятельности социума, выстраиваемой на общем согласовании и защите интересов работников, работодателей, предпринимателей, государственных и муниципальных органов власти на основе договоров, соглашений, достижений

компромисса, консенсуса по актуальным проблемам социально-политической и финансово-экономической жизни общества»¹³.

Данное определение позволяет говорить о механизме социального партнерства, который функционирует на основе работы ряда элементов.

Как показывает практика мировых государств, правовая регламентация социально-трудовых отношений в основном развивается по 2-м направлениям: 1) законодательное (государственное) регулирование и 2) базирующееся на принципах социального партнерства коллективно-договорное регулирование.

При этом, последнее является формой осуществления в социально-трудовой области принципов социального партнерства, которая предполагает осуществление коллективных переговоров по проблемам труда и заключение коллективных договоров (соглашений) между сторонами социального партнерства на любом управленческом уровне (региональном (межрегиональном), федеральном, межотраслевом (отраслевом), локальном и территориальном). Данная форма дает возможность согласования интересов сторон, отражает потребность в социальном мире, который представляет собой одно из главных условий экономической и политической стабильности. Большую важность она имеет в сфере оплаты труда, так как дает возможность определения дополнительных при сравнении с законодательными компенсаций и гарантий сотрудникам¹⁴.

Поэтому увеличивается значение и социального партнерства непосредственно, и определенных форм его осуществления, в числе которых основная роль отводится коллективно-договорному регулированию трудовых отношений.

Данное регулирование вышеуказанных отношений является сотрудничеством общественных групп в границах гражданского общества. Оно,

¹³ Барабанов А.А., Лобок Д.В. Социальное партнерство: на пути к Российской модели // Управленческое консультирование. 2016. № 8. С. 84

¹⁴ Ищенко Е.А. Коллективный договор и его сущность в современных условиях // Право и практика: Научные труды Института (филиала) Московской государственной юридической академии имени О.Е. Кутафина в г. Кирове. Киров, 2012. № 10. С. 240-246.

выступая как самостоятельная форма социального партнерства и вид процессов общественной самоорганизации, имеет множество преимуществ.

Применение подобных преимуществ поможет минимизировать социальные издержки, создать социально ориентированный и демократичный механизм правовой регламентации трудовых отношений.

Работодателям и работникам коллективно-договорное регулирование дает возможность согласования и публичного выражения своих интересов в трудовой сфере, поскольку реализуется демократическим путем, на базе осуществления коллективных переговоров. Подобное регулирование довольно гибко, есть возможность учета сторонами специфики организации потребления и труда в конкретной области, а кроме того локальной и отраслевой специфики, финансово-экономических возможностей работодателя и т.п.

Социальное партнерство, как комплексная категория, действует на основании определенных принципов, исходных положений, которым в своей деятельности должны следовать стороны социального партнерства. «При этом принципами социального партнерства руководствуются и государственные регулирующие органы для полноценного обеспечения субъектов социально-трудовых отношений действенными нормами трудового законодательства»¹⁵.

Среди основных таких принципов законодатель выделяет следующие:

- принцип равноправия сторон;
- принцип заинтересованности сторон в участии в договорном процессе;
- принцип взаимного уважения и учета интересов сторон;
- принцип полномочности представителей сторон;
- принцип должного соблюдения сторонами, а также их представителями законов и иных нормативно-правовых актов в области социально-трудовых отношений;
- принцип свободы выбора при обсуждении трудовых вопросов;

¹⁵ Подшибякина Н. О некоторых проблемах социального партнерства в условиях глобализации // Человек и труд. 2013. №1. С.68.

- принцип добровольности и реальности обязательств, которые стороны принимают под свою ответственность;
- принцип обязательности выполнения условий согласованных и подписанных коллективных договоров и соглашений;
- принцип необходимого содействия органам власти в становлении, укреплении и развитии социально-трудовых отношений на общегуманитарной основе;
- принцип осуществления регулярного контроля за выполнением положений принятых коллективно-договорных локальных актов, обеспечивающих функционирование остальных принципов социального партнерства.

Основополагающий принцип – принцип равноправия сторон – обеспечивается, главным образом, гарантией независимости организаций работников и работодателей. В соответствии с данным принципом представители работников и работодателей обладают равными правами по участию в коллективно-договорном процессе, обсуждению вопросов труда и социального развития, а также созданию комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. При этом, органы государственной власти и органы местного самоуправления, следуя данному принципу, также являются равноправными партнерами коллективных трудовых отношений, а не просто носителями функций публичной власти¹⁶.

Принцип заинтересованности сторон в участии в договорном процессе также выступает основным принципом, без которого невозможно представить социальное партнерство. В этом плане функционирует и принцип взаимного уважения и учета интересов сторон.

Принцип полномочности представителей сторон социально-трудовых отношений устанавливает правовую возможность для представителей быть юридическим субъектом социального партнерства. Другими словами, представители сторон должны обладать полномочиями на принятие

¹⁶ Смирнов О.С. Трудовое право. Учебник. М., 2013. С.106.

обязательств коллективных соглашений, которые будут действенными как для представителей, так и для представляемых ими сторон. Такая полномочность может быть установлено либо законом, либо посредством наделения лица (лиц) полномочиями на участие в конкретных переговорах. А при отсутствии утвержденных полномочий социально-трудовые соглашения не будет считаться актом социального партнерства¹⁷.

Принцип должного соблюдения сторонами, а также их представителями законов и иных нормативно-правовых актов в области социально-трудовых отношений равнозначен общеправовому принципу законности и обеспечивается установлением юридической ответственности сторон социально-трудовых отношений.

Принцип свободы выбора при обсуждении трудовых вопросов определяется уникальностью трудовых соглашений на конкретных предприятиях.

Принцип добровольности и реальности обязательств, которые стороны принимают под свою ответственность, дополняет, с одной стороны, предыдущий рассмотренный принцип свободы выбора трудовых вопросов социально-трудовых отношений (означает, что никакие лица, в том числе государственные органы, не вправе диктовать решения, принимаемые в партнерском порядке; «при этом, стороны коллективного договора, соглашения не могут включать в данные акты условия, снижающие уровень прав и гарантий, установленный для работников трудовым законодательством»¹⁸), с другой стороны, этот принцип учитывает реальность обязательств, то есть, соответствие обязательств и реально оцениваемых сторонами возможностей исполнения данных обязательств (реальность обязательств устанавливается с помощью анализа финансово-экономической, производственной, социальной информации организации, а также на основании решений компетентного

¹⁷ Смоленский М.Б., Мажинская Н.Г. Трудовое право Российской Федерации: учебник. М., 2017. С. 129.

¹⁸ Есенина Е.В., Бицоева В.Г. Социальное партнерство, коллективный договор, переговоры: информационно-методическое пособие. М., 2016. С. 17.

органа, осуществляющего регулирование возникающих социально-трудовых отношений. При этом ответственность стороны несут самостоятельно по установленным обязательствам в порядке, предусмотренном законодательством.

Принцип обязательности выполнения условий согласованных и подписанных коллективных договоров и соглашений основывается на факте юридического статуса коллективно-договорного акта социального партнерства. Соответственно, данные акты являются правовыми и наделяют субъекты социально-трудовых отношений определенными обязательствами по отношению к социальным партнерам. Нарушение таких обязательств приводит к применению юридической ответственности¹⁹.

Принцип необходимого содействия органам власти в становлении, укреплении и развитии социально-трудовых отношений на общегуманитарной (демократической) основе определяется сутью государственного отношения к категории «социальное партнерство». Устанавливая социальное партнерство, как основу трудовых взаимоотношений между работниками и работодателями, законодатель не должен в дальнейшем принимать нормативно-правовые акты, нарушающие права сторон (субъектов) коллективных трудовых соглашений.

Принцип осуществления регулярного контроля за выполнением положений принятых коллективно-договорных локальных актов предприятия, обеспечивающих функционирование остальных принципов социального партнерства, является своеобразным и необходимым для любого регулируемого процесса надзорным принципом. Без осуществления такого постоянного (регулярного) и надлежащего контроля за исполнением коллективно-договорных актов и соглашений организации невозможно обеспечить их качественное выполнение²⁰.

¹⁹ Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика: учебно-практическое пособие для вузов. М., 2015. С. 52.

²⁰ Сошникова Т.А. Проблемы развития социального партнерства в Российской Федерации // Законодательство и экономика. 2013. № 4. С.36.

Помимо выделенных основополагающих принципов социального партнерства, можно назвать принципы, которые исходят из наднациональной правоприменительной практики.

Так, в систему рассмотренных принципов может быть добавлен принцип гарантии защиты трудящихся против дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединений в области труда. Соответствующая защита распространяется на отношения, опосредующие создание и деятельность организаций или управление ими. В частности, как недопустимое вмешательство квалифицируются действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций работников под контролем работодателей или организаций работодателей или поддерживать организации работников путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль работодателей или организаций работодателей²¹.

Также принято дополнительно выделять еще принцип примирительного разрешения разногласий, возникающих в социально-трудовых отношениях социального партнерства. Принцип примирительного разрешения разногласий позволяет находить выход из сложившейся конфликтной ситуации между сторонами социально-трудовых отношений на основе общих первоочередных процедур поиска совместного компромисса и консенсуса²².

1.3 Коллективный договор в системе социального партнерства

Социологическое исследование, которое проводилось Общероссийским профсоюзом работников услуг и торговли в 2015-2016 годах в более 5 000 организаций среднего и малого бизнеса в 76-ти субъектах РФ, в которых работало свыше 130 тыс. работников, имело следующие результаты:

²¹ Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров: Конвенция Международной организации труда № 98 (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. М., 1960. С. 292-297.

²² Казаков С.О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ: Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2015. С. 44.

- в 22,56% организаций есть профсоюзные учреждения;
- в 6% организаций есть другие представительные органы либо представители;
- в 7% есть и другие представители, и профсоюзы;
- в 64,5% нет никаких органов, представляющих работников.

Причем персонал наиболее часто разрешает вопросы трудовых отношений непосредственно с работодателем – от 71% до 87%, через профсоюз – от 23% до 26%, через другой представительный орган – приблизительно 3%.

В ходе коллективных переговоров правовое положение их сторон описывается объемом обязанностей и прав, им принадлежащих, причем большой важностью обладает право осуществлять коллективно-договорное регулирование. Как компоненты данного права выступают следующие права: на вступление в коллективные договоры и их ведение, на разработку коллективных соглашений и их заключение, на самостоятельное определение содержания данных соглашений.

Будучи локальным актом, коллективный договор имеет действие, ограниченное определенной организацией, соответственно, его нужно отличать от локального нормативного акта, который включает нормы трудового права (ст.8 ТК РФ). Подобный акт представляет собой непосредственно локальный нормативно-правовой акт, который неплохо знаком теории государства и права, как и все признаки, характерные для подобного акта²³. В области трудового права локальные нормативно-правовые акты не могут вступать в противоречие не просто с законодательными актами, но также с коллективными соглашениями (ч.1 ст. 8 ТК РФ).

Специфика трудового права в качестве отрасли состоит в том, что нормативный договор в системе локального регулирования занимает положение выше, чем нормативно-правовой акт. В правовой литературе признаками правового (нормативного) договора являются: существование

²³ Воронина М.Ф. Договор как источник права: теоретико-правовой аспект : дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2007. С. 55.

общих норм; равенство сторон; общность интересов; добровольность заключения; соглашение участников по каждому из существенных условий договора; в основном, возмездность, а также эквивалентность; правовое обеспечение; взаимная ответственность сторон за ненадлежащее выполнение либо неисполнение обязательств, принятых на себя.

ТК РФ не содержит ясного правила о непременном существовании у индивидуального предпринимателя либо в организации коллективного договора. Существующие законодательные акты не включают норм, которые прямо провозглашают, что коллективный договор – это акт, являющийся обязательным к заключению²⁴.

Принимая во внимание многогранность и экономическую реальность современных трудовых отношений, можно сказать, что коллективный договор, чья правовая природа дает возможность его причислить к виду нормативно-правовых договоров, включающих нормы трудового права, справедливо получает большую значимость в системе локальных нормативных актов.

Для коллективного договора юридическое значение состоит в том, что он представляет собой источник права, который осуществляет особенную роль в регламентации трудовых отношений. Коллективный договор как источник трудового права осуществляет организующую и производственную функцию, стандартизируя условия применения наемного труда, упорядочивая его процесс. В то же самое время коллективный договор осуществляет функцию защиты, определяя дополнительные преимущества, льготы и гарантии для сотрудников, ограничивает потенциал работодателя определять условия труда в одностороннем порядке²⁵.

Коллективный договор обладает и социально-экономическим значением, проявляющимся в том, что он является одним из видов общественной самоорганизации, механизмом взаимодействия работодателей и работников, он дает возможность согласования их интересов и обеспечения социального мира.

²⁴ Куннах Е. Обязательность необязательного // Экономика и жизнь. 2012. № 7. С. 14.

²⁵ Макарова С.В. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений // Вестник Челябинского государственного университета. Челябинск, 2011. Вып. 27. С. 52-54.

Таким образом, осуществляется миротворческая функция, поскольку коллективный договор на время его действия исключает потенциал организации забастовок сотрудниками в отношении вопросов, которые были урегулированы договором (если работодатель их выполняет).

В правовой регламентации трудовых отношений коллективный договор играет роль, определяемую в качестве вспомогательной.

Потому, прежде всего, рассматриваемые нами договоры не способны использоваться вне зависимости от других нормативно-правовых актов, поскольку они не дают в полной мере регламентацию трудовых отношений. Кроме того, их содержание обладает тесной связью с правовыми нормами, они развивают, конкретизируют, дополняют положения других нормативных правовых актов.

Рассматриваемый нами договор осуществляет ряд функций: конкретизация норм права, включенных в нормативные правовые акты; восполнение существующих в праве пробелов; увеличение гарантий трудовых прав сотрудников; направленность на формирование у работодателей и работников правосознания и воздействие на содержание государственного регулирования в трудовой области.

Основная ценность регулирования трудовых отношений коллективным договором с позиции сотрудников состоит в том, что для них в коллективном договоре предусматриваются преимущества и льготы, а также условия труда, являющиеся более благоприятными, если сравнивать с теми, что установлены законами, другими нормативно-правовыми актами, договорами (несомненно, в рамках экономических и финансовых возможностей работодателя).

Свое отражение в коллективном договоре получают:

- унификация (отсутствует потребность в фиксации надлежащих положений в индивидуальном трудовом контракте);
- денежное выражение материальных стимулов (зарплата, а также система премий и надбавок, сохранение покупательной способности заработной платы персонала);

– неденежные материальные стимулы (компенсации и льготы, которые входят в так называемый соцпакет);

– а также учитывающие различные интересы и потребности работников нематериальные элементы мотивации.

Как полагают представители Российского союза промышленников и предпринимателей, существующая редакция Трудового Кодекса представляет собой фактор сдерживания развития рынка труда, который мешает инновационному развитию экономической сферы²⁶. Главным способом регламентации отношений в области труда в условиях наибольшего расширения свободы действий работодателей и работников с наименьшим государственным вмешательством в данные взаимоотношения оказаться должен договорный метод – во-первых на уровне трудовых договоров (индивидуальном), и во-вторых на уровне коллективных соглашений и договоров. Раздел «Социальное партнерство в сфере труда» ТК РФ направлен на отражение новых способов достижения в трудовых отношениях баланса интересов их сторон. Предполагается, что коллективные соглашения не должны повторять тексты нормативных правовых и законодательных актов, их содержательная часть должна состоять только из положений, законодательно не урегулированных, однако улучшающих такое законодательство или определяющих механизмы применения его в интересах работодателя и работников.

Полагаем, что спорной представляется точка зрения о том, что работодателю при принятии региональных и федеральных правил о дополнительных компенсациях (гарантиях) для сотрудников, которые выше, чем его экономические возможности, необходимо предоставить право на выполнение лишь обязательств, принятых прежде. Одновременно предложение принять дополнительные социальные обязательства с принятием во внимание реальности их осуществления и интересов сторон представляется нам

²⁶ «Прохоров предложил новый вариант реформы Трудового кодекса» // Коммерсантъ. 2011. № 237. С. 7.

заслуживающим внимания. Отношения, закрепляющие и осуществляющие корпоративные интересы некоторых общественных групп, в основном, работодателей и наемных работников (трудовые коллективные правоотношения), являются, по сути, антагонистическими, и объективно противоположны диаметрально. Как показывает практика мировых стран, единственным способом разрешить конфликт является сотрудничество общественных групп, которое проводится в рамках соответствующих правоотношений, права, при котором ясно установлены ответственность, статусы участников, их обязанности и права, механизмы осуществления соотносящихся требований, обеспечение соблюдения условий, которые сторонами определены в коллективном договоре и в трудовых договорах.

В ряде организаций не заключаются коллективные договоры. В основном, это предприятия среднего и малого бизнеса, сельского хозяйства, торговли. Довольно малое их количество на предприятиях смешанной и частной форм собственности, негосударственного сектора экономики, это невозможно рассматривать в качестве оптимального способа правовой регламентации трудовых отношений, так как законодатель на сегодняшний день уделяет внимание коллективно-договорной регламентации отношений в области найма и труда.

На сегодняшний день развитие коллективного договора нуждается в повышении значения данного договора, который заключается между трудовым коллективом и работодателем в области правовой регламентации социально-трудовых отношений²⁷.

Согласно сведениям Минздравсоцразвития РФ, в 2015 году только на 5,2% предприятий есть коллективные договоры, и данными договорами охвачено всего 62,2% наемных рабочих. Данное обстоятельство подтверждает, что коллективные договоры, очевидно, заключаются по большей части в крупных организациях, в которых профсоюзы действуют достаточно активно.

²⁷ Ткаченко О.Ю. Коллективный договор: некоторые особенности обязательственной части // Право: теория и практика. М., 2010. № 6-7. С. 15-16.

А также, разумеется, что непосредственно работодатели среднего и малого бизнеса, которые получают в связи с договорами конкретные ограничения для себя, а их работники – увеличенные льготы и гарантии, не хотят заключать коллективные договоры. Тем не менее, именно работники обязаны самоорганизоваться для того, чтобы защищать и более активно отстаивать свои интересы.

Для соглашений и коллективных договоров большой проблемой выступает содержание раздела, в котором определяются размеры и формы оплаты труда. Прежде в ходе начисления зарплаты в бюджетных организациях руководствовались сеткой тарифов, в которой по каждому разряду были установлены размеры должностных окладов.

После отмены данной сетки, размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие надбавки начали определяться на предприятиях самостоятельно. Следовательно, увеличилось и значение договорного регулирования соответствующих отношений. Ибо непосредственно коллективный договор обязан устанавливать все компенсационные и стимулирующие надбавки, а кроме того определять повышающие коэффициенты в отношении сотрудников, которые до этого необходимо обсуждать на заседаниях трудовых коллективов.

У множества руководителей появляется соблазн оценить по своему собственному усмотрению труд сотрудников, этому очевидно способствует отсутствие коллективного договора в организации. В итоге в ряде бюджетных организаций зарплата у сотрудников существенно снизилась в связи с изменением в меньшую сторону коэффициентов и надбавок, одновременно у руководителей зарплата увеличилась.

Вследствие этого в условиях современности нужно осознавать значение коллективного договора, достигая посредством данного договора обеспечения стабильности для каждого трудового коллектива.

Одновременно, как показывает практика, непосредственно заключение соглашения (либо договора) еще не означает действительный потенциал

действенного регулирования социально-трудовых отношений в организации, регионе, отрасли и т.д.

Действенность данного процесса обусловлена, в первую очередь, характером определяемых договоренностей (способны ли они поменять в лучшую сторону положение сотрудников) и степенью их осуществления. Число заключаемых соглашений и договоров тоже не подтверждает качество выполнения их. Проблема состоит не просто в отсутствии либо наличии договора на предприятии, но также в том, что именно установлено в договоре, какова предусмотренная им ответственность за неисполнение обязательств, взятых на себя сторонами.

Следовательно, общий критерий эффективности соглашений и коллективных договоров – действенность таковых.

Главным и общим недостатком выступает очевидная нехватка в них обязательств, которые представляются нормативами либо количественными показателями, описывающими конкретные аспекты развития социально-трудовой области на надлежащем уровне.

В ходе установления содержания соглашений и договоров нужно учитывать, что основными принципами построения системы социального партнерства выступают согласие сторон и добровольность. Значит, конкретные обязательства и содержание соглашений не могут быть сведены к каким-то типовым формам и жестко урегулированы. Наоборот, разнообразие взаимных обязательств партнеров, призванных решать социальные проблемы приведет к полноте раскрытия потенциала непосредственно системы социального партнерства²⁸.

Одновременно, хотелось бы, чтобы обязательства были закреплены не просто неясными формулировками, а определенными мероприятиями, улучшающими социально-трудовые условия в организации и всей отрасли.

²⁸ Ткаченко О.Ю. Коллективный договор: некоторые особенности обязательственной части // Право: теория и практика. М., 2010. № 6-7. С. 15-16.

Значит, необходимо делать акцент не на обязательствах, а на существующих в социально-трудовых отношениях проблемах, решить которые можно путем выполнения данных обязательств. Причем неважно, какая сторона принимает обязательство на себя: работники работодатели, либо представители государства.

Самое важное – наличие в соглашениях и договорах не пустых обязательств либо тех, что воспроизводят законодательные нормы, а обязательств, дополняющих и конкретизирующих данные нормы, способствующих совершенствованию и развитию социально-трудовых отношений, их поднятию на более высокий уровень.

2 Сравнительная характеристика коллективного договора в России и в некоторых зарубежных странах

2.1 Понятие и стороны коллективного договора

Определение коллективного договора, которое применяется сегодня в практической деятельности, можно встретить в ст. 140 (ч.1) Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ). Данная статья указывает, что коллективный договор целесообразно рассматривать через призму правового акта, который предназначен для осуществления правового регулирования отношений, социально-трудовой направленности. Представляется, что коллективный договор будет заключаться между участниками трудовых правоотношений, а именно, представителями от работников организации и представителя работодателя.

Учитывая положения ТК РФ, под коллективным договором понимают правовой документ, который регулирует социальные и трудовые отношения работников и работодателя в лице их представителей. Законодательно установлены правовые основы разработки проекта соглашения, его заключения и исполнения требований, а также разработано регулирование отношений в интересах двух сторон документа. Все задачи выполнимы, а цели, которые ставит договор, достижимы, если идет социальное партнерство.

Отношения профсоюзов и работодателя (или объединений работодателей) должны строиться на основе социального партнерства и взаимодействия сторон. Коллективный договор является разновидностью такого партнерства на уровне организации. Содержание коллективных договоров и соглашений должно выражать интересы обеих сторон (социальных групп).

Заключается коллективный договор между сотрудниками предприятия и непосредственно его руководителем или его уполномоченным лицом. В роли представителя от лица руководителя могут выступать его заместитель,

начальник какого-либо отдела, юрист предприятия, а также любое стороннее лицо, наделенное полномочиями представителя. От лица сотрудников может выступать любой выборный орган. В частных случаях это профсоюзная организация. Этими сторонами определяется содержание и структура коллективного договора, а также сроки его заключения. Почему организации прибегают к заключению именно такого типа соглашения? Потому что он несет в себе более расширенные обязательства, нежели обычный трудовой договор.

Как указывают судебные инстанции, коллективный договор характеризуется как локальный акт организации. В качестве примера можно привести Апелляционное определение Иркутского областного суда от 23.03.2017 года по делу № 33-2849/2017²⁹. Так, рассматривая спор между сторонами трудового договора, судебная инстанция указала, что коллективный договор выступает в качестве акта локального характера, призванного регулировать отношения, имеющие социально-правовую направленность³⁰.

Действительно, в определении, которое содержится в ч.1 ст. 40 ТК РФ акцентируется внимание на нормативном характере данного акта, цель которого состоит в регулировании отношений социально-правового характера. В данном аспекте, так называемые социально-трудовые отношения – это такие общественные отношения, входящие в предмет трудового права и непосредственно связаны с обслуживанием работников организации в социальной сфере³¹.

Рассмотренное определение коллективного договора находится в полном соответствии с положениями международных актов в сфере трудовых

²⁹ Апелляционное определение Иркутского областного суда от 23.03.2017 года по делу № 33-2849/2017 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Электрон. дан. М., 2017. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

³⁰ Лютов Н.Л., Бондаренко Э.Н. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров. М., 2017. С. 302.

³¹ Егорова О.А., Беспалов Ю. Ф. Настольная книга судьи по трудовым делам: научно-практическое пособие. М., 2015. С. 68.

отношений. В частности, с Рекомендациями МОТ 1951 года № 91 «О коллективных договорах»³².

Что касается зарубежных стран, то в большинстве из них (Германия, Франция, Финляндия, Австрия и другие) коллективные договоры являются юридически обязательными для сторон актами, и только в Великобритании коллективные договоры считаются «джентльменскими соглашениями», которые не имеют юридической силы. Однако они остаются таковыми до тех пор, пока стороны специально не заявят о том, что они желают, чтобы соглашение было юридически обеспечено, хотя это встречается крайне редко.

Федеральное трудовое законодательство США регламентирует коллективные трудовые отношения, при этом именно в коллективных договорах содержится большая часть норм, относящихся к индивидуальному найму.

В настоящее время многие коллективные договоры в США превратились в громоздкие документы объемом до 500 страниц, которые подписываются на отраслевом уровне и распространяются на все предприятия отрасли, независимо от величины и других особенностей. Практически, они регламентируют внутренние отношения на предприятии столь же жестко, как и законодательство. В связи с этим коллективные договоры утрачивают те изначальные преимущества, которые заложены в этом институте трудового права.

Американская правовая доктрина характеризует коллективный договор как соглашение, посредством которого устанавливаются обязательные (например, по вопросам заработной платы, рабочего времени, условий труда и пр.), допустимые и запрещенные условия; регламентируется порядок признания за профсоюзом права на ведение коллективных переговоров; устанавливается порядок принудительного исполнения коллективного договора, а также

³² О коллективных договорах: Рекомендация Международной организации труда № 91 (принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. Женева, 1991. С. 1042 - 1044.

порядок осуществления права работодателя на локаут – увольнение работников в связи с коллективным спором и объявлением забастовки.

В странах восточной Европы наблюдается тенденция к включению положений стандартов Совета Европы касательно коллективных договоров в национальное законодательство. Например, польский Закон «О коллективных договорах» от 25.09.1994 г., представляющих собой новую редакцию раздела 11 Трудового кодекса Польши, почти дословно цитирует положения Рекомендации Международной организации труда 1951 г. о коллективных договорах (№ 91) в части определения коллективного договора. Так, польский закон устанавливает, что коллективный договор – это соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое между работодателем (предпринимателем или объединением предпринимателей) и профсоюзом работников предприятия, организации, учреждения, при этом коллективные договоры (соглашения) охватывают не только работников, заключающих трудовые договоры, но и лиц, работающих по другим основаниям, а также пенсионеров. В названном законе закреплены общие принципы коллективно-договорного регулирования труда, процедура коллективных переговоров, определен юридический статус коллективных договоров и коллективных соглашений.

В коллективно-договорном процессе стороны – это работодатели (представители таковых) и представительные органы (организации) сотрудников. Интересы последних представляют профсоюзы и объединения профсоюзов либо другие избираемые работниками представители.

На сегодняшний день участие в коллективно-договорном регулировании других представительных органов (представителей) сотрудников не имеет на практике широкого распространения. Потенциал массового их возникновения в условиях, при которых закон дает сотрудникам право свободное объединяться и действительный потенциал для того, чтобы организовать профсоюз, незначителен.

Основная ценность коллективно-договорной регламентации трудовых отношений, с позиции работников организаций, состоит в том, что

коллективный договор предусматривает для них определенные преимущества и льготы, а также содержит условия осуществления трудовой деятельности, которые являются наиболее благоприятными по сравнению с нормами федерального законодательства. Отметим, что коллективный договор выступает в качестве нормативного соглашения, а значит, будет являться таким документом, заключение которого осуществляется в добровольном порядке, но одновременно с определенными обязательствами содержит правовые нормы.

В соответствии с ч. 4 ст. 40 ТК РФ, коллективный договор будет заключаться не только в самой организации, но и в ее структурных подразделениях, например, учреждениях филиальной сети. В данном случае необходимо учитывать, что в любом случае, в качестве одной стороны договора будет выступать организация, а значит, работодатель. Одновременно с этим, необходимо учитывать тот факт, что работодатель не обязан заключать коллективный договор. Данный вывод вполне подтверждается судебной практикой. В качестве примера можно привести Апелляционное определение Верховного Суда Удмуртской Республики от 05.03.2012 года по делу № 33-639/12³³. Так, рассмотрев материалы дела, судебная инстанция установила, что действующее законодательство нашей страны не предусматривает, что заключение коллективного договора является непосредственной обязанностью работодателя, так как для его заключения требуется волеизъявление всех сторон трудовых правоотношений. В связи с тем, что воля работодателя заключить коллективный договор отсутствовала, действия работодателя не являются неправомерными.

Как структурная организация коллективного договора, так и его непосредственное содержание, определяют стороны договора, о чем говорит статья 41 ТК РФ. Из этого следует, что стороны трудовых правоотношений имеют право самостоятельно определять структуру коллективного договора, а именно, включать в него разделы по собственному усмотрению и его

³³ Апелляционное определение Верховного Суда Удмуртской Республики от 05.03.2012 года по делу № 33-639/12 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Электрон. дан. М., 2012. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

содержание³⁴. Судебные инстанции неоднократно подчеркивали, что перечень вопросов, которые могут быть включены в коллективный договор, остается открытым. В качестве примера можно привести Определение ВС РФ от 25.07.2016 года по делу № 53-КГ-16-12³⁵. Так, рассмотрев материалы дела, судебная коллегия по гражданским делам установила, что перечень вопросов, которые стороны включают в коллективный договор, не характеризуется как исчерпывающий.

К аналогичному выводу пришел суд в Апелляционном определении Архангельского областного суда от 20.02.2017 года по делу № 33-518/2017³⁶.

Традиционно, в коллективный договор включаются обязательства работников и работодателя по вопросам компенсаций и пособий, системы оплаты труда и его регулирования, вопросам занятости, обучения и иных льгот и гарантий работников. Отсюда следует, что коллективный договор во многом направлен на улучшение условий труда работников, в том числе, условий, которые непосредственно связаны с оплатой труда, охраной труда и иными аспектами. В соответствии с общим правилом, коллективный договор не может ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Как следствие, в коллективном договоре нельзя предусмотреть условия, которые будут ухудшать положение работников. Одновременно с этим, на практике нередко встречаются ситуации, когда коллективный договор организации банально дублирует нормы, которые содержатся в трудовом законодательстве, тем самым, никоим образом не улучшая положение работников. Полагаем, что в указанном случае, коллективный договор заключается с целью получения льгот и преимуществ работодателем, например, для обеспечения победы на смотрах и конкурсах, однако фактически, такой

³⁴ Лютов Н.Л., Бондаренко Э.Н. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров. М., 2017. С. 109.

³⁵ Апелляционное определение Верховного Суда Удмуртской Республики от 05.03.2012 года по делу № 33-639/12 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Электрон. дан. М., 2012. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

³⁶ Апелляционное определение Архангельского областного суда от 20.02.2017 года по делу № 33-518/2017 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Электрон. дан. М., 2017. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

коллективный договор является фикцией. Однако в трудовом законодательстве нашей страны, данный вопрос не получил надлежащей правовой регламентации. В частности, отсутствует запрет на издание коллективных договоров, дублирующих положения трудового законодательства. Полагаем, что внедрение данного запрета позволит защитить права работников, которые, зная о наличии коллективного договора в организации, рассчитывают на получение определенных социальных гарантий.

Особенности контроля над выполнением положений коллективного договора на практике указаны в ст. 51 ТК РФ, которая указывает, что данная деятельность осуществляется представителями сторон. Более того, в данной деятельности непосредственное участие могут принимать уполномоченные органы по труду. Стоит отметить, что в практической деятельности основная часть контрольных функций выполняется представителями социальных партнеров. Нередко контрольные функции также возлагаются на профсоюзные правовые инспекции, что следует из содержания Типового положения о профсоюзной правовой инспекции труда, утвержденного Постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 26.09.2007 № 4-2³⁷.

Форму и порядок осуществления контроля устанавливается сторонами на самостоятельной основе. Как правило, данные моменты изначально прописываются в тексте коллективного договора. Также вполне допускается использование формы отчета о выполнении коллективного договора на общем собрании сторон или их представителей.

В рамках деятельности, которая направлена на контроль над тем, как выполняются условия, содержащиеся в коллективном договоре, его стороны обязуются предоставлять всю необходимую информацию, в том числе, уполномоченным органам. Срок для предоставления данной информации не может превышать месяца со дня, когда данный запрос от уполномоченного

³⁷ О внесении изменений и дополнений в типовое положение о профсоюзной правовой инспекции труда [Электронный ресурс] : постановление Исполнительного комитета ФНПР от 26.09.2007 № 4-2 : (в ред. от 22.11.2011 г.) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Электрон. дан. М., 2011. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

органа был получен. Очевидно, что правило о предоставлении информации, которое можно наблюдать в ч.2 ст. 51 ТК РФ в большей степени относится к работодателю, так как именно он выполняет большинство обязанностей по коллективному договору. Одновременно с этим, необходимо учитывать тот факт, что предоставление информации, которая необходима для контроля над выполнением его условий, должна передаваться с учетом положений о защите персональных данных. На данной необходимости не раз акцентировали внимание судебные инстанции. В качестве примера можно привести Определение Приморского краевого суда от 29.08.2011 года по делу № 33-8150³⁸. Так, рассмотрев материалы дела, судебная коллегия указала, что в соответствии со ст. 88 ТК РФ при передаче персональных данных работника, работодатель должен соблюдать определенные требования, направленные на защиту персональных данных. Это в полной мере относится к передаче информации в рамках контроля над выполнением условий коллективного договора. В связи с этим, предоставление информации, которая необходима для контроля над выполнением коллективного договора, должно осуществляться согласно законодательству о защите персональных данных.

Дополнительными сторонами современных отношений социального партнерства выступают органы власти (на государственном и местном уровнях). Ведь такие субъекты имеют возможность быть как непосредственным работодателем, так и, собственно, законодательно-регулирующей стороной социально-трудовых отношений. В этом случае наступают трехсторонние отношения социального партнерства, именуемые трипартизмом (при традиционном участии 2 сторон – работников и работодателя – наступает бипартизм)³⁹.

Определенный перечень (круг) представителей органов государственной власти и местного самоуправления в сфере социального партнерства

³⁸ Определение Приморского краевого суда от 29.08.2011 года по делу № 33-8150 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Электрон. дан. М., 2011. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

³⁹ Лушникова М.В. Социальное партнерство в сфере труда: учебно-методические рекомендации / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – Ярославль: ЯрГУ, 2013. С. 13. 10

законодательством Российской Федерации не установлен. На практике такими представителями являются органы исполнительной власти (Федеральная служба по труду и занятости).

По ходу развития частноправовых начал в области трудовых отношений участие в социально-партнерском взаимодействии непосредственно государства уменьшается, однако одновременно оно усиливается в правовой регламентации отношений социального партнерства. Укажем, что особенностью развития отношений социального партнерства в нашей стране выступает их организация в условиях отхода от централизации правовой регламентации трудовых отношений. Уменьшение степени государственного вмешательства в трудовые отношения, создание секторов экономики, независимых от органов государства, ощутимо повышают значение конкретного регулирования, в границах которого определяющим значением обладают договорные формы определения обязанностей и прав участвующих в трудовом процессе.

В результате реформ экономической и политической систем, значительного увеличения полномочий субъектов РФ, отдельных граждан и хозяйственных предприятий наилучшей формой учета разнообразного круга интересов становится именно договор, а не приказ власти из центра⁴⁰.

В целом роль государства в качестве третьего действующего лица в системе коллективного трудового права зависит от сложившихся в стране производственных отношений. Государство в этой сфере выполняет следующие функции: 1) регулирующую, 2) поддерживающую, 3) посредническую или арбитражную, 4) функцию работодателя. Таким образом, различия между национальными системами производственных отношений связаны с типами вмешательства государства в их регулирование.

Можно выделить три таких типа: 1) огосударствление (патерналистское вмешательство правительства в сферу коллективных трудовых отношений,

⁴⁰ Зайцева А.А. Нормативно-правовые договоры в системе источников информационного права // Юрист. 2015. № 10. С. 19.

например во Франции); 2) либеральный плюрализм (активная поддержка и установление законодательных рамок взаимоотношений субъектов коллективного трудового права, например в Германии); 3) корпоративизм (политика невмешательства, например в Великобритании).

В большинстве стран с рыночной экономикой действуют специализированные службы, способствующие проведению коллективных переговоров между субъектами коллективного трудового права, разрешению трудовых споров между ними: Национальный совет по трудовым отношениям, Национальная экспертная группа по упорядочению трудовых отношений и Федеральная служба посредничества и примирения в США; Центральный арбитражный комитет и Консультативная служба примирения и арбитража в Великобритании.

Принимая во внимание современные экономические реалии, а также многогранность трудовых правоотношений, можно заключить, что коллективный договор, в теории и практике трудовых правоотношений, играет весьма существенную роль. Контроль над тем, как выполняются условия, содержащиеся в коллективном договоре, имеет особое значение, так как в случае невыполнения условий коллективного договора, он утрачивает какой-либо смысл⁴¹.

2.2 Содержание и структура коллективного договора

Рассмотрим подробнее, что включает в себя коллективный договор и каковы нюансы его заключения.

Содержание и структура коллективного договора определяются его основными целями.

К ним относят:

⁴¹ Лушников А.М. Трудовые права в 21 веке: современное состояние и тенденции развития. М., 2016. С. 135.

1. Регулирование отношений между работниками и руководителем.
2. Мотивирование сотрудников для решения задач производства.
3. Материальная заинтересованность сотрудников при применении нестандартных подходов во время исполнения задач производства.
4. Установление единой системы оплаты труда.
5. Оптимизация управления расходами на зарплату для сотрудников.
6. Установление оптимальных условий социальной защиты работников.

Данные цели могут быть урегулированы коллективным договором и расширяться по его усмотрению.

Как было сказано ранее, содержание и структура коллективного договора определяется сотрудниками. Выделяют три вида условий самого соглашения: обязательственные, нормативные и информационные.

К обязательственным условиям относят те условия, которые являются обязательными для исполнения. Здесь указывают конкретные сроки и ответственных лиц. Данный вид структуры соглашения действует до исполнения обязательств и заканчивается, когда обязательства выполнены.

К нормативным относят локальные нормы, которые устанавливаются сторонами соглашения и распространяются на них. Законодательно установлены четкие соотношения между нормативными положениями. Данный вид предполагает льготные и социальные условия относительно тех, что установлены законодательством (дополнительные отпуска, надбавки, досрочный выход на пенсию и т. п.). Нормы, которые установлены в коллективном договоре, – это взаимная воля обеих сторон. Они составляют основное содержание коллективного договора.

Информационные условия – это выборочные положения из законодательных актов, документов о социальном партнерстве (те части, где регулируются вопросы труда, экономических и профессиональных отношений). Важно, чтобы включение в структуру соглашения данного типа условий не перегружало основное содержание документа.

Содержание коллективного договора определяется его структурой. Он может включать в себя:

- форму оплаты трудовой деятельности, ее размер и систематичность выплат, разного рода вознаграждения, компенсации, доплаты, социальные пособия; основу регулирования выплат, исходя из роста цен, уровня инфляции, а также трудовых показателей;
- координацию переобучения, повышения квалификации и занятости работников;
- систему графиков рабочего времени и отдыха сотрудников, а также отпусков;
- условия охраны труда, в частности женщин и детей;
- положения о медицинском и социальном страховании;
- условия соблюдения интересов коллектива при возможном переходе его к другому собственнику;
- положения об охране здоровья сотрудников, экологической безопасности в организации;
- указание сроков действия соглашения;
- положения о льготах для работников, которые совмещают учебу и работу;
- контроль над выполнением положений договора, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий для работы выборных и иных уполномоченных органов.

Любые другие условия: экономические, льготные, социальные – также могут включаться в содержание коллективного договора. Действие коллективного договора, его заключение и сроки определяются обоюдным согласием его сторон, что должно быть подкреплено приказом по предприятию.

Содержание коллективного договора определяется на переговорах сторон. Они могут быть инициированы как со стороны сотрудников, так и со стороны работодателя.

Началом переговоров является отправка одной стороной письма о начале диалога. Другая сторона в течение одной недели с момента получения письма должна отправить ответное, где будут указаны лица, входящие в состав комиссии по ведению коллективных переговоров, а также обозначены их полномочия. День, который идет за днем получения ответа, можно считать началом диалога между сторонами, которые будут вести заключение коллективного договора.

Содержание коллективного договора, его сроки, порядок, а также место переговоров должны будут определить уполномоченные стороны. Если инициатором диалога выступает первичная профсоюзная организация, единый представительный орган или иное уполномоченное лицо, которое представляет работников, то вместе с письмом о начале переговоров следует отправить сообщение об этом факте всем профсоюзным организациям, которые объединяют сотрудников одного предприятия.

В течение 5 дней сотрудниками избирается представительный орган. Если на извещение о начале переговоров ответ не получен или он отрицательный, диалог может начаться без представителей. Но за первичной профсоюзной организацией, не участвующей в переговорах, закреплено право в течение 30 дней направить в представительный орган своего человека.

Если коллективный договор, содержание и порядок заключения которого определяется уполномоченными сторонами, заключается в обособленном подразделении организации, то руководитель данного подразделения должен быть наделен необходимыми полномочиями согласно законодательным актам. Право представлять работников подразделения их представитель получает с учетом положений ст. 37 ТК РФ.

Особым моментом считается тот факт, что стороны должны представлять друг другу не позднее 14 дней с момента запроса необходимую информацию, которая нужна для ведения переговоров.

Содержание коллективного договора должно быть изменено с учетом поправок, и те условия, которые ухудшают положение сотрудников, должны

быть исключены. Но это не влияет на вступление самого соглашения в силу, а все дополнения и изменения могут быть внесены согласно порядку, установленному документом. Исполнение всех пунктов соглашения должно быть проконтролировано сторонами соцпартнеров или их представителями.

Началом действия коллективного договора считается день, когда обе стороны поставили свои подписи. Коллективные договоры подписываются на срок от года до трех лет. На более длительный период времени договоры такого типа не заключаются. Причем решение комиссии по ведению коллективных переговоров считается действительным, если за подписание документа проголосовало свыше 50% ее участников.

Понятие и содержание коллективного договора мы рассмотрели выше. Такие документы должны учитывать положения Трудового кодекса. В соответствии с этим, стороны соглашения могут продлевать срок действия документа, когда истек предыдущий период. Данный факт может быть внесен в условие об автоматическом продлении. Но заключение соглашения, как и его продление, не может превышать трех лет. Автоматически коллективный договор может быть продлен только в том случае, когда ни одна из сторон не высказалась против этого действия. Но по законодательным нормам, как работодатель, так и сотрудники могут изъявить желание составить новое соглашение. При этом предыдущее содержание коллективного договора будет аннулировано, вместе с положениями и условиями. Стороны должны помнить, что договор должен содержать пункт о сроках его действия. В противном случае автоматическое продление договора будет считаться незаконным и противоречащим ТК РФ.

В зависимости от того, каково финансовое и экономическое положение организации, работодатель может установить некоторые гарантии и льготы для работников. К примеру, он может создать более благоприятные условия для исполнения трудовых обязательств, нежели это предусматривает законодательство. ТК РФ запрещено включать в содержание соглашения те положения, которые ущемляют права сотрудников. Данный факт может быть

правомерным лишь тогда, когда работодатель обязуется возместить ограничения предоставлением каких-либо преимуществ.

При этом каждый сотрудник может сам выбрать, как именно будет проходить возмещение. Понятие, стороны и содержание коллективного договора представлены в этом материале, такой документ подразумевает урегулирование социальных и трудовых отношений между сторонами.

Законодательство предусматривает для работодателей и их уполномоченных лиц различные виды ответственности, и прежде всего административную. Что касается профсоюзных организаций и других представителей сотрудников, на них административная ответственность не распространяется.

Исключением может являться факт незаконной забастовки (если он будет доказан). Согласно ТК РФ, понятие и содержание коллективного договора подразумевает несколько видов правонарушений, которые влекут за собой ответственность, например, невыполнение или нарушение условий заключенного договора, непредставление информации, которая необходима для ведения переговоров и осуществления контроля. Коллективный договор должен предусматривать моменты ответственности обеих сторон.

Содержание коллективного договора должно распространяться на неограниченное количество сотрудников предприятия. К примеру, если работодатель захочет повысить уровень зарплаты в организации, то данный факт будет касаться и вновь прибывших сотрудников.

2.3 Порядок разработки, заключение и действие коллективного договора

Заключению коллективного договора и рассмотрению самого понятия такого договора посвящена не одна глава ТК РФ. Речь идет о гл. 6 и 7, также применяется и гл. 61 ТК — при невозможности достичь согласия между

сторонами и необходимости применения примирительных процедур. Рассмотрим пошагово процесс работы над коллективным договором:

1. Проявление инициативы по разработке и заключению коллективного договора любой из сторон трудовых отношений. Такое предложение обязательно делается письменно. Желательно фиксировать факт передачи письма от сотрудников в канцелярии работодателя. По нормам ст. 36 ТК РФ, у стороны, получившей приглашение к коллективным переговорам, есть неделя на ответ, с указанием лиц, представляющих с их стороны. Отказ от коллективных переговоров невозможен.

2. Создание комиссии для разработки проекта договора.

3. Проведение коллективных переговоров. Старт переговоров отсчитывается с первого дня после получения ответа их инициаторами. Стороны вольны самостоятельно назначать по соглашению дату и место их проведения. В ходе переговоров вырабатываются положения коллективного договора и выясняются разногласия. Ход переговоров обязательно фиксируется протоколом. При возникновении противоречий составляется протокол разногласий и передается каждой из сторон.

4. Разрешение противоречий. В целях урегулирования противоречий стороны могут назначать новые заседания комиссии. Число таких заседаний не ограничено. Также могут применяться нормы гл. 61 ТК РФ о разрешении коллективных споров.

5. Подписание коллективного договора. Независимо от того, согласились ли стороны по всем вопросам, по ст. 40 ТК РФ коллективный договор необходимо подписать не позднее 3 месяцев со дня начала переговоров хотя бы в согласованной части.

ТК РФ недостаточно детально описывает порядок разработки коллективного договора. В ст. 42 ТК РФ законодатель указывает на дополнительное регулирование федеральными нормативными актами, в частности речь идет о законе «О профессиональных союзах, их правах и

гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ⁴². В регионах страны разработаны и местные акты, регулирующие отношения работников и работодателей, например отраслевые соглашения между профсоюзными организациями и местной администрацией. Проведя анализ этих нормативных актов, можно сделать выводы относительно того, как разрабатывается коллективный договор в организации.

В соответствии со ст. 31, 37 и 40 ТК РФ текст договора и его положения вырабатываются в ходе заседания комиссии, состоящей из представителей первичной профсоюзной организации, выступающей от имени коллектива. Комиссия создается на условиях равноправия. Первичной можно считать ту организацию, в которую объединились более 50% сотрудников работодателя. В ее отсутствие сотрудники вправе выбрать единый коллегиальный орган. В случае, когда такой орган не был создан, интересы коллектива представляет организация, объединяющая большее число сотрудников. Работники, не состоящие в профсоюзах, вправе назначить своим представителем орган избранной первичной организации.

В соответствии со ст. 36 ТК РФ проявившая инициативу к заключению договора сторона в письменной форме направляет предложение второй стороне. После его получения у второй стороны есть календарная неделя на выбор своих представителей.

В разработке текста договора со стороны коллектива не могут принимать участие представители интересов работодателя, а также организации и органы, образованные или финансируемые работодателем, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями.

От имени работодателя вправе представлять непосредственно руководитель организации или иные уполномоченные им лица. Такие функции может взять на себя какое-либо объединение работодателей.

⁴² О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Электрон. дан. М., 2017. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

Порядок ведения переговоров рассмотрен в ст. 37 ТК РФ. Участники переговоров вправе по согласию определять все условия их проведения. При этом представители каждой из сторон должны собрать предложения представляемой стороны, консолидировать их.

Для разработки предложений стороны могут запрашивать информацию у оппонента, которому, в свою очередь, дается 2 недели на предоставление затребованной информации. Весь ход заседания и предложения сторон фиксируются письменно.

Нередко сторонам не удается прийти к соглашению в ходе первого заседания. В таком случае составляется протокол разногласий. В дальнейшем стороны могут назначить новые коллективные договоры или применить нормы гл. 61 ТК РФ об урегулировании разногласий.

Если стороны решили урегулировать разногласия в порядке разрешения трудового спора, они не могут подвергнуться примирительным процедурам в соответствии с нормами ст. 401 ТК РФ. Стороны могут также обратиться в орган по урегулированию трудовых споров, в том числе и с электронным обращением, равно как и прибегнуть к помощи посредника. Но даже отсутствие полного согласия не отменяет обязанности по подписанию договора. Если согласие не достигнуто, то, в соответствии со ст. 40 ТК РФ, коллективный договор должен быть подписан хотя бы в той части, в которой стороны пришли к соглашению. Остальные аспекты будут внесены в договор в дальнейшем по мере достижения консенсуса между сторонами.

Прежде чем подписывать договор, стороны могут обратиться к специалистам для проведения его юридического анализа. Такой анализ проводится в интересах обеих сторон и служит защите их прав и законных интересов.

В ходе рассмотрения текста договора юрист обращает внимание на соответствие структуры и содержания договора нормам ст. 41 ТК РФ. Важно, чтобы содержание коллективного договора не противоречило нормам ТК РФ и иных нормативных актов и не ухудшало положения работников по сравнению с

действующими нормами российского права. Обнаружение несоблюдения этих правил приведет к заблаговременному отказу сторон от подписания договора в предложенной версии. Если же проводится анализ уже заключенного договора, то положения, нарушающие нормы законодательства, могут быть оспорены в законном порядке.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами (а не со дня регистрации) либо со дня, определенного коллективным договором.

Ст. 43 ТК РФ устанавливает максимально возможный срок действия коллективного договора – не более трех лет. Стороны могут самостоятельно выбрать любой вариант в пределах этого срока, а также вправе продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Изменение наименования организации, изменение типа государственного или муниципального учреждения, реорганизация организации в форме преобразования, а также расторжение трудового договора с руководителем организации, не прекращает действия коллективного договора. При таких формах реорганизации, как слияние, присоединение, разделение, выделение, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Если меняется форма собственности организации, то коллективный договор сохраняет свое действие на протяжении трех месяцев со дня перехода прав собственности. Кроме того, при реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон вправе направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего договора на срок до трех лет. Если же организация ликвидируется, то коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Такие положения, касающиеся действия коллективного договора в период реорганизации в различных ее формах, представляются недостаточно обоснованными, так как они ставят под сомнение реализацию одного из основных принципов социального партнерства – обязательности выполнения

коллективных договоров, что, в свою очередь, нарушает интересы работников как наиболее уязвимых субъектов трудовых отношений.

Возможно более целесообразным будет закрепление нормы о том, что коллективный договор продолжает свое действие вплоть до окончания реорганизации. Существующий на сегодняшний день порядок следует сохранить только для реорганизации в формах слияния и присоединения, так как в таких случаях может сложиться ситуация, когда будут действовать несколько коллективных договоров.

В связи с вышеизложенным возможно ч. 6 ст. 43 ТК РФ изложить в следующей редакции: «При реорганизации организации в форме слияния или присоединения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации».

Касаемо других форм реорганизации ст. 43 ТК РФ требует дополнения в следующей форме: «При разделении организации, ее обязательства по коллективному договору переходят к вновь возникшим организациям. При выделении из состава организации одной или нескольких организаций обязательства по коллективному договору переходят к каждой из них. При преобразовании организации (изменении организационно-правовой формы) обязательства по коллективному договору переходят к вновь возникшей организации».

При смене формы собственности коллективный договор должен также действовать до окончания своего срока, в связи с чем предлагается п. 5 ст. 43 ТК РФ изложить в следующей редакции: «При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие до окончания срока, установленного в нем».

3 Актуальные вопросы реализации и значение коллективных договоров в современных условиях

3.1 Контроль и ответственность при заключении и исполнении коллективного договора

ТК РФ в ст. 51 закрепляет право сторон социального партнерства и их представителей осуществлять контроль за исполнением условий коллективного договора. Также такое правомочие имеют соответствующие государственные органы по труду.

Взаимный контроль основан на обязанности сторон, заключивших коллективный договор, предоставлять друг другу, а также заинтересованным уполномоченным лицам всю информацию, которая может быть использована для целей контроля. Законодательно закреплен срок ее предоставления – 1 месяц со дня получения контрагентом соответствующего запроса.

Контроль государства за сторонами коллективного договора начинается сразу после его подписания, с выполнения обязанности работодателя направить договор для уведомительной регистрации в Федеральную службу по труду и занятости. На это действие ТК РФ дает семь дней. Данная регистрация позволяет выявить условия коллективного договора, которые не подлежат применению, являются не соответствующими законодательству или не обеспечивают необходимых условий для сторон.

Если такие условия были обнаружены, этот факт доносится до всех лиц, на которых распространяется данный коллективный договор, причем тем же способом, который был выбран для распространения договора в целом. Например, если договор опубликован в средствах массовой информации, в них же должно быть опубликовано и уведомление о недействительности условий договора.

Из ч. 3 ст. 50 ТК РФ следует, что сообщение о недействительных условиях коллективного договора должно быть сделано также в соответствующую государственную инспекцию труда.

Такое сообщение является поводом для выдачи инспекцией предписания о неприменении недействительного условия коллективного договора. Применение недействительного условия коллективного договора представителями работодателя является нарушением трудового законодательства. Ведь в этом случае работодатель, вопреки требованиям трудового законодательства, применяет условия договора о труде, нарушающие права работников. Совершение подобных правонарушений является основанием для привлечения представителей работодателя к установленным законодательством мерам ответственности.

Что касается контроля за выполнением условий коллективного договора со стороны работников или работодателя, здесь он осуществляется в нескольких формах.

Прежде всего, любая сторона имеет право требовать выполнения установленных условий. Законодательством предусмотрены для этого различные процедуры, в том числе право обратиться в органы государственной инспекции труда с требованием об обязывании другой стороны выполнить условия соглашения.

Необходимо помнить, что контроль не обязательно должен осуществляться профсоюзом как представителем работников или другой организованной группой, представляющей интересы работников или работодателя. Каждое отдельное лицо, на которое распространяет свое действие коллективный договор, вправе осуществлять контроль в соответствующих формах. В частности, конкретный работник вправе требовать от органа государственного контроля за соблюдением трудового законодательства или в судебном порядке предоставления льгот и преимуществ, установленных коллективным договором. При этом, установленные при рассмотрении подобных заявлений факты не требуют

нового доказывания при разрешении заявлений других работников о применении по отношению к ним условий коллективного договора. Конкретный работник, по отношению к которому применены коллективный договор, может требовать в судебном порядке признания условий коллективного договора недействительными и (или) недействующими. При удовлетворении заявления работника признанные судом недействительными или недействующими условия коллективного договора не могут быть применены и по отношению к другим работникам, на которых распространяет свое действие коллективный договор, обжалованные в судебном порядке.

Таким образом, «для осуществления контроля за содержанием и выполнением условий коллективного договора конкретными работниками требуется доказать их применение по отношению к ним»⁴³.

Органы государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и суд могут контролировать содержание и выполнение коллективных договоров только после обращения к ним полномочных представителей сторон, работодателей, работников, по отношению к которым применяются коллективный договор⁴⁴.

Систематичное осуществление контроля за выполнением условий коллективного договора – это один из принципов социального партнерства в России, так же, как и неотвратимость наступления ответственности для сторон, нарушивших положения соглашения.

При этом, как мы выяснили, контроль может осуществляться в самых разнообразных формах и быть направлен на проверку исполнения сторонами как отдельных обязательств, так и на проверку договора в целом на предмет его соответствия законодательству.

Осуществление контроля за выполнением коллективного договора – это одна из важнейших частей социального партнерства в целом. Во многих

⁴³ Куренной А.М. Правовое регулирование заключения коллективного договора // Законодательство, 2014. № 11. С. 20 - 22.

⁴⁴ Социальная ответственность как фактор эффективного развития современного общества (европейский опыт и Россия) / отв. ред. М.В. Каргалова. М., 2008. С. 79.

странах созданы специальные государственные или же независимые от власти (например, в США, Японии и Великобритании) службы посредничества.

Правовой статус таких служб примирения в странах с разными политическими системами различается в зависимости от некоторых факторов, таких как: 1) степень вмешательства государства и его представителей в регулирование возникающих трудо-правовых конфликтов, 2) уровень законодательного обеспечения деятельности таких организаций и спектр их возможностей, 3) степень обязательности их участия в решении возникающих споров.

В законодательстве и реже непосредственно в коллективных договорах определяются конкретные условия, при которых привлечение Службы посредничества к процессу урегулирования конфликта является обязательным. Нередко закон требует обязательного уведомления Службы относительно конфликта, который не нашел своего разрешения в ходе коллективных переговоров в течение определенного периода времени.

Процедура примирения вступивших в конфликт сторон является добровольной в США, Великобритании, Германии, Италии, Японии, а, напротив, в Швеции, Канаде, Люксембурге примирение является обязательным при урегулировании конфликта интересов. Таким образом, посредничество и примирение представляют собой добровольное либо принудительное обращение конфликтующих сторон коллективных переговоров к третьей стороне, в задачу которой входит оказание им содействия по улаживанию возникающих разногласий и поиск удовлетворяющего обе стороны компромисса. Конфликты прав связаны с толкованием или применением записанных в коллективном договоре положений.

В некоторых странах предусмотрено наличие трудового арбитража как обязательной процедуры разрешения споров в сфере социального партнерства. Во многих случаях он эффективен ввиду запрета забастовок или существования иных ограничений для защиты нарушенных прав. Это всегда окончательная процедура, направленная на выяснение всех обстоятельств и полного

разрешения конфликта. В некоторых странах трудовое законодательство требует обязательного включения в договор положения об использовании трудового арбитража. В этих случаях предусматривается механизм реализации этого положения и указывается последовательность соответствующих процедур.

Трудовой арбитраж может быть проведен силами самих конфликтующих сторон, либо с привлечением государственного или частного арбитра. Североамериканская модель коллективно-договорного процесса предусматривает включение в договоры специальных положений о процедурах разбора трудовых жалоб. В зависимости от величины предприятия и численности работников эти процедуры имеют то или иное количество ступеней. В рамках первой представители профсоюза и работодателя рассматривают жалобу, если она связана с нарушением какого-либо положения действующего коллективного договора.

Жалобы, которые на этой ступени не могут быть урегулированы, передаются в трудовой арбитраж. В западной юридической литературе заключение партнерами соглашения о передаче в арбитраж всех разногласий, возникающих в течение всего срока действия договора, рассматривается как лучший способ избежать открытых силовых действий в этот период.

Считается даже, что трудовой арбитраж представляет собой наиболее реальную альтернативу забастовке. Весьма высокая эффективность трудового арбитража на Западе, по-видимому, обеспечивается главным образом двумя обстоятельствами: во-первых, четкой и детальной законодательной разработкой правил функционирования самого арбитражного механизма; во-вторых, наделением трудового арбитра (арбитражной комиссии) правом официального и самостоятельного завершения представленного на его (ее) рассмотрение трудового конфликта. В большинстве развитых стран заметное место в регулировании отношений труда и капитала принадлежит судебной ветви государственной власти.

Причем в англосаксонских странах роль судебной системы в регулировании трудовых отношений традиционно больше, чем в Западной Европе. Так, в США смещение центра тяжести в сторону законодательного и административного права лишь относительно сузило деятельность судов в правовом регулировании труда.

Судебная система, и особенно Верховный суд США, не перестали активно воздействовать на данную сферу. Они по-прежнему вмешиваются в решения административных органов (прежде всего Национальное управление по трудовым отношениям, далее – НУТО), служат апелляционным трибуналом, трансформируют и модифицируют традиционные нормы права. В конечном счете, именно судебной ветви принадлежит последнее слово в формулировании принципов правового регулирования трудовых отношений.

Например, корректировка законодательства в основном шла по двум направлениям: во-первых, ограничения прав и возможностей профсоюзов по защите интересов трудящихся; и во-вторых, придания максимальной гибкости рынку труда путем снятия с работодателей ряда существующих ограничений в вопросах использования рабочей силы. В англо-саксонских странах правительства для решения экономических проблем избрали жесткую монетаристскую политику и дерегулирование, которым сопутствовали расцвет неоконсерватизма и упадок коллективистской идеологии, что предопределило нарастание политического антагонизма по отношению к профсоюзам и коллективным переговорам.

Последнее выразилось в принятии соответствующих законодательных актов, административных положений, судебных решений, цель которых — определенное «сдерживание» профсоюзной деятельности ради повышения гибкости рынка труда. В США наступление государства на коллективно-договорные права трудящихся в основном осуществлялось через административные и судебные органы, соответствующим образом интерпретировавшие и применявшие трудовое законодательство. Именно по этой причине в последнее десятилетие предприниматели по существу

безнаказанно могли увольнять ежегодно более 10 тысяч рабочих, желающих реализовать свои права на организацию профсоюза и на коллективный договор.

Предприниматели также активно вмешивались в процесс избрания коллективно-договорного представителя рабочих. В результате демократические выборы, в которых должны участвовать только сами трудящиеся, стали походить скорее на «генеральное сражение» между профсоюзом и предпринимателем.

Избрание профсоюза коллективно-договорным представителем трудящихся не гарантирует последующего заключения коллективного договора с предпринимателем. Согласно интерпретации законодательных положений судебными органами, от предпринимателя требуется лишь регулярно встречаться с избранным представителем работников и вести с ним «честные» переговоры, однако, он не обязан заключать коллективный договор, если не удалось прийти к соглашению с профсоюзом. В результате в трети случаев работники, добившиеся признания профсоюза, не могут заключить даже первый договор. Хотя необоснованный отказ предпринимателя от заключения коллективного договора с законно избранным представителем работников, вмешательство в процесс избрания последнего, увольнения рабочих за профсоюзную деятельность и пр. квалифицируются в законодательстве как совершение «нечестной трудовой практики», профсоюзам весьма трудно добиться «исправления» подобных нарушений с помощью обращения в суд или НУТО.

Достаточно сказать, что рассмотрение в НУТО жалобы профсоюза на «нечестную трудовую практику» предпринимателя занимало в среднем около 700 дней. Если наказания за нарушения закона, совершенные предпринимателем, часто откладываются на многие месяцы и даже годы, то, напротив, обеспечивается весьма быстрое удовлетворение жалоб предпринимателей на совершение «нечестной трудовой практики» профсоюзами, перечень которой весьма обширен. Кроме того, по признанию американских юристов, в трудовом законодательстве США, много так

называемых «серых областей», т.е. неясностей, открывающих возможности для его соответствующей интерпретации.

За последние 20 лет американскому профцентру – Американской федерации труда – Конгрессу производственных профсоюзов (АФТ–КПП) не удалось добиться реализации ни одной из своих целей в сфере трудового и социального законодательства, кроме повышения минимального уровня оплаты труда.

Коллективный договор, согласно новому закону, действует как результат индивидуального согласия каждой стороны подписать его. Таким образом, приоритетной становится сфера индивидуального трудового права, а не коллективного, как это было ранее.

Такая позиция государства, разумеется, не исключает его активного вмешательства в трудовые отношения, в том числе через корректировку законодательства.

Так, в Германии отдельные поправки в трудовом законодательстве, по мнению Объединения немецких профсоюзов (ОНП), ослабили советы предприятий и способствовали появлению определенной конфронтационности в коллективно-договорных отношениях.

В Швеции с приходом к власти консервативной коалиции (сменившей в 1991 г. социал-демократов) был принят закон, подрывающий весьма сильные позиции профсоюзов в этой стране. Речь идет о лишении профсоюзов контроля над фондами по безработице, что значительно снижает привлекательность профсоюзов для наемных работников.

Таким образом, современная государственная политика в социально-трудовой сфере развитых стран, в том числе изменения в трудовом законодательстве, по-нашему мнению негативно отразились на коллективно-договорных позициях профсоюзов. Правительства стран Западной Европы и Северной Америки с целью привлечения инвестиций (или удержания капитала в стране) вводили налоговые льготы, дерегулирование, контроль над

заработной платой, нередко прибегали к антипрофсоюзному законодательству или «закрывали глаза» на антипрофсоюзную деятельность предпринимателей.

3.2 Экономико-правовое значение коллективного договора в развитии социального партнерства

С практической точки зрения, тема установления и развития социального партнерства для Российской Федерации – страны, которая относительно недавно встала на рельсы рыночного взаимодействия, – достаточно новая.

Для России, где право частной собственности в бизнес-деятельности только начало укрепляться, социальным отношениям в сфере труда уделялось небольшое значение. Ведь в середине первой десятилетки XXI века в нашей стране многое делалось в интересах бизнесменов, собственников, предпринимателей (а значит – работодателей), людей, которые были в авангарде новой экономики. Права рабочих были незначительны.

Однако, со временем укрепления позиций профсоюзных организаций, необходимости работодателя беречь свой кадровый состав, принципы социального партнерства начали стремительно врываться в трудовую деятельность рабочих коллективов. И здесь большое значение уже отводилось коллективно-договорным актам.

Коллективный договор, как мы уже неоднократно отмечали, это самый действенный инструмент механизма социального партнерства. Его польза для работников очевидна, но, при этом, не стоит забывать и о его значимости для работодателя. Ведь современный коллективный договор позволяет устанавливать не только права, но и обязанности трудового коллектива.

Для закрепления значимости коллективных договоров в нашей стране большую роль сыграли ратификации конвенций Международной организации труда. Принимая во внимание правила осуществления и ведения социально-трудовых процессов на надгосударственном уровне, основанные на опыте

различных стран, Российская Федерация сделала огромный шаг навстречу социальному партнерству. Ведь только повышение эффективности международной системы социального партнерства в защите социально-экономических и трудовых прав и интересов работников и работодателей способствует прогрессивному национальному взаимодействию трудовых отношений разных сторон⁴⁵.

При этом социальное партнерство сегодня становится предметом пристального регулирования со стороны государства. В системе социально-трудовых отношений действуют специализированные органы по труду, функционируют различные федеральные, региональные, местные комиссии по регулированию. Однако, что отличает коллективный договор во всей данной системе – то, что он сохраняет статус акта договорного характера. То есть, стороны самостоятельно определяют его условия и порядок их исполнения. А это и есть социальное партнерство, в его непосредственной сути, когда партнеры сами договариваются о компромиссных решениях различных (в том числе, и спорных) вопросов.

Значение коллективного договора также заключается в его глобальной цели – снятие «социальных издержек», приводящих социально-трудовые отношения в состояние, достойное современного общества. Ведь социальное партнерство может быть успешным только тогда, когда интересы каждой стороны учитываются. Этому и способствуют грамотно составленные коллективные договоры⁴⁶.

В условиях рыночной экономики повышается значение корпоративной политики, социальной ответственности бизнеса. Основой социальной ответственности бизнеса является ответственность работодателя перед работниками. Передовой бизнес на постсоветском пространстве осознает первостепенный характер этой ответственности. Важным показателем, свидетельствующим о социально ответственном поведении на уровне

⁴⁵ Новиков Г.Н., Шуров С.А. Система социально-трудовых отношений в России. М., 2013. С. 89.

⁴⁶ Паничев Е.В. Международный опыт коллективно-договорных отношений. СПб., 2015. С. 105.

предприятия, является наличие или отсутствие в компании коллективного договора.

В настоящее время роль коллективного трудового договора на уровне предприятия велика, так как он регулирует различные конкретные вопросы, решение которых составляет основу социального партнерства. Коллективные трудовые договоры имеют непосредственное отношение к системе защиты от социальных рисков, являются инструментом ее реализации.

Согласно ст. 41 ТК РФ, коллективные договоры охватывают вопросы взаимодействия работодателей и работников: формы, системы, размеры оплаты труда, выплаты пособий и компенсаций, механизмы регулирования оплаты труда с учетом роста цен и выполнения показателей, определенных коллективным договором, занятости, переобучения, условия высвобождения работников, рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков, улучшения условий и охраны труда работников, соблюдения интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества, экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве, гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением, оздоровления и отдыха работников и членов их семей, частичной или полной оплаты предпринимателями питания работников на производстве, контроля за выполнением коллективного договора, порядка внесения в него дополнений и изменений, ответственности сторон, обеспечения нормальных условий деятельности представителей работников, порядка информирования работников о выполнении коллективного договора, отказа от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и др. Принимая все это во внимание, трудно переоценить практическую значимость существования в трудовом коллективе коллективного договора.

Во-первых, коллективный договор, устанавливающий четкие правила взаимодействия работников и работодателей, является неким гарантом социального мира.

Во-вторых, коллективный договор защищает работодателей и от возможных акций рабочих, спровоцированных недобросовестными конкурентами или рейдерами, в случае возникновения так называемых корпоративных войн или готовящихся рейдерских захватов.

В-третьих, коллективный договор позволяет ответственным бизнесменам лучше узнать настроения работников, их требования, своевременно решать возникающие проблемы, корректировать свою социальную политику и тем самым предотвращать возможные забастовки и другие формы протеста. Одновременно его наличие создает чувство уверенности и стабильности у работника, что позитивно отражается на трудовой активности.

В-четвертых, коллективный договор позволяет работодателю привлекать к себе на службу высококвалифицированные кадры, знающие себе цену и стремящиеся работать в социально ответственных компаниях.

В-пятых, наличие у предприятия всеобъемлющего и прозрачного коллективного договора облегчает его взаимоотношения с государственными структурами, с профсоюзами, со СМИ.

Наиболее частыми аргументами для отказа от подписания коллективных договоров у предпринимателей являются ссылки на макроэкономическую нестабильность и нежелание предпринимателей в неустойчивой экономической и финансовой ситуации принимать на себя конкретные обязательства, неисполнение которых по не зависящим от бизнесмена обстоятельствам может привести к нежелательной напряженности во взаимоотношениях с работниками в компании.

В случае заключения коллективного договора возникают проблемы, связанные с неисполнением договорных обязательств. Практика показывает, что коллективный договор нередко заключается формально, как символический документ для демонстрации сторонами своих пожеланий, а в дальнейшем стороны не предпринимают никаких действий по его исполнению и улучшению трудовых отношений.

Иногда коллективный договор заключается по настоятельной просьбе властей, что нередко приводит к скрытому саботажу бизнесом их исполнения. И неисполнение бизнесом его положений является еще одной существенной проблемой. Например, в договоре установлены нормативы, удовлетворяющие требованиям национального трудового законодательства, но работодатель не обеспечивает соблюдение минимальных требований закона, и в этом случае наличие коллективного договора утрачивает смысл.

Многие предприниматели в зарубежных странах всеми возможными способами уходят и от заключения договоров между работодателем и отдельным работником. Отсутствие договора, регламентирующего систему их взаимоотношений, ставит работника в полную зависимость от работодателя в таких важнейших вопросах, как оплата труда, увольнение, нормирование труда, обеспечение безопасности производства. Предприниматели нередко нарушают договоры с работником в пунктах оплаты труда, выплат премий, обеспечения безопасных условий труда на рабочем месте, карьерного роста работников.

До перехода нашей страны к рыночной экономике социальное партнерство у нас в стране развивалось на уровне организаций при заключении коллективных договоров. После перехода к рыночной экономике усилием государства и профсоюзов в Российской Федерации начали развиваться формы социального партнерства на всех уровнях.

Нельзя не согласиться с мнением Ф.И. Гайнуллиной о том, что «социальное партнерство – это определенный тип общественных отношений, который составляет сердцевину, ядро демократического общества»⁴⁷. Оно возможно лишь там, где объективно существует взаимозависимость участников (субъектов) социальных отношений. Но в этом заключена лишь возможность становления партнерских отношений. Реализоваться на практике они могут лишь при наличии субъективного фактора – заинтересованности сторон в сотрудничестве.

⁴⁷ Гайнуллина Ф.И. Межгосударственные аспекты социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2012. Спецвыпуск. С. 121-126.

Однако едва ли можно согласиться с ее точкой зрения о необходимости расширения участия государства в функционировании системы социального партнерства в переходный период.

Мы согласны с В.Н. Киселевым, который определяет форму коллективно-договорного регулирования – социальное партнерство – как «специфический тип общественных отношений, обеспечивающий баланс реализации интересов между социальными группами, классами, имеющими принципиально различные, существенно отличающиеся социально-экономические интересы, отношения между общностями, которые не могут слиться, образовать социальное единство»⁴⁸.

Характерной чертой состояния социального партнерства в современной России является значительная дифференциация форм и методов взаимодействия: от активной позиции профсоюзов в отстаивании интересов работников и развитых форм социального диалога на предприятии до отсутствия намека на учет интересов персонала и полного неприятия профсоюзов в каких-либо формах. Не менее значимо и то, что социальный диалог не стал доминирующим принципом регулирования социально-трудовых отношений.

В Российской Федерации социальное партнерство построено по системе трипартизма (принцип участия в переговорах трех сторон – государства, предпринимателей и работников).

Правовые и организационные основы заключения и действия коллективных договоров и соглашений регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Российской Федерацией, рекомендациями МОТ и другими правовыми актами. Таким образом, можно считать, что в нашем обществе под социальное партнерство подведена соответствующая правовая база, позволяющая утверждать о наличии системы механизмов согласования

⁴⁸ Киселев В.Н. Российская модель социального партнерства (теоретико-концептуальный анализ). М., 2008. С. 48.

интересов участников производственного процесса – работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве.

В странах Западной Европы социальное партнерство развито на уровне отрасли, профессии. В Японии социальное партнерство существует только на уровне отдельных предприятий. Споры и разногласия между работниками и работодателями решаются в подавляющем большинстве случаев без обращения в суд и арбитраж. Споры решаются профсоюзами и работодателями внутри компании без постороннего вмешательства.

Социальное партнерство – проблема многогранная, и ее решение лежит в трех взаимно пересекающихся плоскостях. Первая – соответствие соглашений и коллективных договоров политическому, экономическому и нравственному состоянию общества, социальному развитию и правосознанию граждан. Вторая – соответствие практики их принятия коллективно-договорному регулированию. Третья – соответствие механизму обеспечения выполнения соглашений и коллективных договоров.

Социальное партнерство необходимо рассматривать как одну из форм взаимодействия государства в целом, его полномочных представителей на разных уровнях социальной организации с работодателями (предпринимателями), различными группами наемных работников и общественными организациями, выражающими их интересы.

На наш взгляд, такое понимание социального партнерства дает основание представить социальное партнерство как систему отношений между субъектами социального партнерства по поводу положения, условий, содержания и форм деятельности, различных социально-профессиональных групп, общностей и слоев.

Социальное партнерство должно быть связано с установлением и воспроизводством социально допустимой и социально мотивированной системы социального неравенства, которое обусловлено разделением труда, различным местом и ролью различных социальных групп в общественном производстве и воспроизводстве.

Мы согласны с мнением И.М. Алиева и Н.А. Горелова о том, что «в широком смысле предметом социального партнерства должны стать отношения по поводу социального воспроизводства населения в целом, его социальных групп, вплоть до воспроизводства отдельной личности»⁴⁹.

Социальное партнерство как система взаимодействия заинтересованных субъектов на основе взаимно вырабатываемых и реализуемых принципов, целей и задач, методов призвана обеспечивать достижение социального согласия, некоего консенсуса всех субъектов по поводу жизненно важных интересов сторон трудовых отношений.

В международной практике наиболее часто используются такие термины, как «социальные партнеры», «социальный диалог». Термин «социальное партнерство» используется гораздо реже. Этот термин, как правило, подразумевает применение определенной процедуры (переговорный процесс и консультации) и оформление результатов этих переговоров в виде документов, фиксирующих баланс интересов социальных партнеров по определению условий и организации труда. Характерный элемент социального партнерства – стремление найти компромисс и избежать использования деструктивных методов при утверждении собственных позиций. Достижение баланса интересов – это сложный и довольно неустойчивый процесс. Этим, пожалуй, можно объяснить редкое использование термина «социальное партнерство». Наличие в России ряда формальных признаков социального диалога – переговоров, проводимых на разных уровнях на основе двух- и трехстороннего диалога в заранее обусловленные сроки, и достижения результатов этих переговоров, зафиксированных в различных соглашениях, – закреплено в термине «система социального партнерства». Сопоставляя пути складывания отношений социального партнерства в России и на Западе, необходимо иметь в виду одно важное различие. В странах Западной Европы элементы социального партнерства стали неотъемлемой частью регулирования трудовых отношений в результате длительной эволюции. На смену конфронтации труда и капитала

⁴⁹ Алиев И. М. Экономика труда: теория и практика: учебник. М., 2014. С. 327-329.

постепенно пришло соревнование, а затем и социальный диалог сторон. Он стал необходимым компонентом социального мира и экономического процветания. Важно, что необходимость постоянного и плодотворного диалога признается не только на уровне страны, но и «внизу» – на предприятиях.

В России подобная эволюция была прервана революцией 1917 г. И лишь с начала 90-х гг. возобновился процесс диалога сторон трудовых отношений (когда эти отношения перестали носить государственно-патерналистский характер).

К причинам, сдерживающим и снижающим эффективность развития социального партнерства в РФ и коллективно-договорное регулирование труда соответственно, по нашему мнению, можно отнести:

- затяжной характер кризиса в экономике, низкую эффективность производственной деятельности многих организаций;
- отсутствие надлежащей взаимосвязи коллективно-договорного регулирования и экономических и социальных реформ, непоследовательность и противоречивость этих реформ;
- незавершенность формирования гражданского общества;
- чрезвычайно высокую степень включенности государства в регулирование трудовых отношений;
- недостаточное внимание формированию общественного, группового и индивидуального правосознания в коллективно-договорном регулировании труда;
- недостаточную эффективность социального диалога между представителями работодателей, работников и государства на всех уровнях социального партнерства как формы коллективно-договорного регулирования труда;
- отсутствие эффективного механизма коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, в частности принятия мер по повышению

ответственности за несоблюдение соглашений по социальному партнерству его сторонами;

– несовершенство системы разрешения коллективных трудовых споров.

В условиях перехода к рыночной экономике чрезвычайно важной является проблема трансформации роли государства от государственного патернализма к положению гаранта законности и стабильности правил взаимодействия сторон социального диалога.

Для этого, по нашему мнению, целесообразно:

1) более четко определить роль государства в социальном партнерстве, перспективы ее изменения;

2) развивать производственные отношения в соответствии с новыми условиями (введение изменений в трудовое законодательство, налоговая реформа и т.п.);

3) формировать систему социальных минимумов в сфере трудовых отношений, контролировать их применение (рабочее время, отпуск, охрана труда, медицинское обеспечение, пенсионное обеспечение);

4) проводить политику снижения уровня безработицы;

5) вовлекать как можно большее число предприятий и работников в переговорный процесс и под действие договорных отношений.

Необходимо отметить, что совершенствование современной системы социального партнерства (в том числе, через инструментарий коллективно-договорных актов) является важной задачей всех заинтересованных участников коллективных переговоров: работников, профсоюзных организаций, работодателей, объединений работодателей, государственных органов власти и органов местного самоуправления. Направленность коллективного договора на действенное решение конкретных производственно-экономических вопросов в трудовой плоскости достигается только с помощью конструктивного и всеобъемлющего диалога сторон социального партнерства. А чем качественней

составленный и согласованный коллективный договор, тем выше его значимость для участников переговоров, да и для всего гражданского общества.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования можно сформулировать следующие выводы.

Многие работодатели считают коллективный договор локальным нормативным актом. Однако локальные нормативные акты и коллективные договоры имеют разный порядок принятия, введения в действие, изменения. Они также имеют разную юридическую силу и разное содержание. В частности, на основании ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты принимаются работодателем в пределах его компетенции, содержат нормы трудового права и распространяются на всех работников организации. Принятие таких актов – право работодателя (ст. 22 ТК РФ). Заключение же коллективного договора является обязанностью, если работники выступили с инициативой коллективных переговоров.

Не стоит игнорировать коллективный договор, поскольку он заключается не только для установления работникам дополнительных гарантий, компенсаций и льгот. Коллективный договор может быть выгодным и для самой организации, так как довольно часто в нормативных актах имеются ссылки, позволяющие учесть расходы при исчислении некоторых налогов, если это предусмотрено коллективным договором.

Необходимо помнить, что в силу ст. 9 ТК РФ коллективный договор не может содержать условий, которые снижают уровень прав и гарантий, установленных для работника трудовым законодательством. Важно не введение в коллективный договор для работников как можно большего числа дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и компенсаций, а их правильный подбор с учетом реальных социальных проблем в данном регионе, в данной организации.

Признание нормативного характера коллективного договора является традиционным для зарубежного законодательства. И.Я. Киселев указывает, что

«за рубежом акцент в правовом регулировании труда смещен в сторону локального регулирования. При этом коллективные договоры выступают как равный или почти равный законодательному источник трудового права, а в некоторых странах их значение в правовом регулировании труда превосходит роль законодательства»⁵⁰. Типичный для многих западных стран коллективный договор – это объемный документ, имеющий весьма богатую по содержанию нормативную часть. Она включает регламентацию вопросов заработной платы (тарифные ставки, надбавки, дополнительные выплаты), рабочего времени, времени отдыха и других условий труда. Наряду с этим коллективные договоры содержат нормативные положения, касающиеся пенсионного обеспечения (заводские пенсии и пособия), социально-бытового обслуживания работников, нормирования и организации труда, режима работы, структуры и обеспечения занятости, распределения рабочей силы, охраны труда и техники безопасности, дисциплинарных правил, прав профсоюзов на предприятии, производственного обучения и профессиональной подготовки кадров, условий найма и увольнения, порядка рассмотрения трудовых споров, ограничения подрядных договоров. Нередко в законах отмечается, что коллективные договоры могут содержать любые положения, касающиеся взаимоотношений предпринимателей и работников.

Статус коллективного договора в развитых странах чрезвычайно высок, поскольку они являются важным, а зачастую и главным источником трудового права.

Характерными чертами сегодняшнего состояния социального партнерства в России и зарубежных странах, по нашему мнению, являются следующие.

1. Медленно происходит становление представительных организаций работодателей на федеральном, отраслевом, региональном уровнях. В договорном процессе не принимают непосредственного участия многие наиболее крупные акционерные общества и компании.

⁵⁰ Киселев В.Н. Российская модель социального партнерства. М., 2008. С. 59.

2. Ослабло влияние профсоюзов во многих трудовых коллективах в период проведения реформ, в ряде предприятий и организаций имеются случаи исчезновения профсоюзных организаций под давлением новых собственников. В отраслевых профсоюзах назрела необходимость оптимизации их организационных структур, совершенствования принципов и методов работы.

3. Существенны противоречия в трудовом законодательстве, механизм соблюдения и выполнения действующих законов, в том числе и трудовых, является несовершенным.

4. Зачастую публично высказываются противоположные взгляды на цели и задачи социального партнерства.

5. Имеются примеры использования инструментов партнерства в узко групповых или корпоративных целях.

Весь мировой опыт экономического развития свидетельствует о том, что коллективно-договорная практика является наиболее эффективным и цивилизованным методом согласования действий работников и работодателей. За последние годы по мере развития в нашей стране рыночных отношений заметно возросли роль и значение коллективного договора. Хотя он заключается и действует далеко не на всех предприятиях (его заключают в среднем 30% работодателей), из-за непонимания, зачем он нужен, вообще говоря, нужен ли.

Поэтому можно говорить о задачах, которые в современной России стоят перед институтами социального партнерства, таких как:

- 1) повышение уровня защищенности наемных работников в сфере трудовых отношений, снижение уровня социальной напряженности;
- 2) совершенствование системы разрешения трудовых конфликтов и споров (коллективных и индивидуальных);
- 3) стимулирование формирования представительных социальных партнеров на всех уровнях социального диалога, принятие мер по повышению их ответственности за соблюдение соглашений и договоров;

4) развитие эффективного социального диалога на всех уровнях, совершенствование процедур переговорных процессов;

5) в переговорных процессах учет мнений и интересов общественных и негосударственных организаций;

6) усиление внимания к проблемам охраны труда, социального и медицинского обеспечения работников, подготовке и переподготовке кадров.

Заключение коллективного договора оказывает положительное влияние на мотивацию труда. Люди всегда трудятся с большей отдачей, если видят, что работодатель считается с их мнением и интересами, а не воспринимает их простыми винтиками в большом производственном механизме. Наличие коллективного договора – признак солидности организации, уверенно смотрящей вперед, заботящейся о своем кадровом потенциале. Ситуация на рынке труда такова, что подавляющее большинство работников не могут в одиночку добиться для себя тех условий труда, которые закрепляет для них коллективный договор. Цель коллективного договора – улучшить положение работников по сравнению с правами и гарантиями, установленными государством.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенар. голосованием от 12 дек. 1993 г. : (с учетом поправок от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2014. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : (ред. от 27 дек. 2018 г.) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2018. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
3. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : федер. закон Рос. Федерации от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016 г., с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017 г.) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2017. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
4. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : федер. закон Рос. Федерации от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016 г.) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
5. О внесении изменений и дополнений в типовое положение о профсоюзной правовой инспекции труда [Электронный ресурс] : постановление Исполнительного комитета ФНПР от 26.09.2007 № 4-2 : (в ред. от 22.11.2011 г.) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Электрон. дан. М., 2011. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
6. Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию : Конвенция № 87 Международной организации труда (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ) //

Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 859 - 864.

7. О коллективных договорах : Рекомендация № 91 Международной организации труда (принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1042 - 1044.

8. О содействии коллективным переговорам: Конвенция Международной организации труда № 154 (принята в г. Женеве 19.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 1935 - 1938.

9. Кодекс законов о труде от 10.12.1918 г. // СУ РСФСР. – 1918. – № 87 – 88. – Ст. 905. – Утратил силу.

10. Кодекс законов о труде от 09.12.1971 г. // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007. – Утратил силу.

11. О коллективных договорах и соглашениях [Электронный ресурс]: федер. закон от 11.03.1992 г. № 2490-1 (ред. от 29.06.2004). Утратил силу. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Электрон. дан. М., 2017. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

12. О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда: декрет СНК РСФСР от 02.07.1918 г. // СУ РСФСР. – 1918. – № 48. – Ст. 568. – Утратил силу.

13. О введении в действие Кодекса законов о труде РСФСР (вместе с Кодексом законов о труде РСФСР): постановление ВЦИК от 09.11.1922 г. // СУ РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903. – Утратил силу.

14. О заключении коллективных договоров на предприятиях: Постановление Совета министров СССР от 04.02.1947 г. № 226. Утратил силу. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Электрон. дан. М., 2017. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

15. О заключении коллективных договоров на предприятиях и в организациях: постановление Совета министров СССР, ВЦСПС от 06.03.1966 г. № 177 // СП СССР. – 1966. – № 5. – Ст. 51. – Утратил силу.

16. Определение Приморского краевого суда от 29.08.2011 года по делу № 33-8150 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Электрон. дан. М., 2011. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

17. Апелляционное определение Верховного Суда Удмуртской Республики от 05.03.2012 года по делу № 33-639/12 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Электрон. дан. М., 2012. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

18. Апелляционное определение Архангельского областного суда от 20.02.2017 года по делу № 33-518/2017 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Электрон. дан. М., 2017. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

19. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 23.03.2017 года по делу № 33-2849/2017 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Электрон. дан. М., 2017. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

20. Алиев И. М. Экономика труда: теория и практика : учебник для бакалавров / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2014. – 670 с.

21. Анащенко И.К. Актуальные вопросы основных начал трудового законодательства // Новое слово в науке: перспективы развития. – 2016. – № 4. – С. 248-250.

22. Баева С.С. Коллективный договор как самостоятельный правовой институт: история и современность: дисс. ... канд. юрид. наук. СПб. 2006. 168 с.

23. Барабанов А.А., Лобок Д.В. Социальное партнерство: на пути к Российской модели // Управленческое консультирование. – 2016. – № 8. – С. 83-89.

24. Басалаева С.П., Петрова Е.И. Коллективное трудовое право: монография / С.П. Басалаева, Е.И. Петрова. – Красноярск: Изд-во СФУ, 2016. – 144 с.
25. Бушуев И.С. Коллективный договор как важнейший инструмент социального партнерства // Вестник Российской правовой академии. – 2016. – № 3. – С. 55-56.
26. Бушуев И. С. Коллективный договор: тенденции развития // Законодательство и экономика. – 2015. – № 12. – С. 41-44.
27. Воронина М.Ф. Договор как источник права: теоретико-правовой аспект : дис. ... канд. юрид. наук. / М.Ф. Воронина. – СПб., 2007. – 189 с.
28. Гайнуллина Ф.И. Межгосударственные аспекты социального партнерства // Труд и социальные отношения. – 2012. – Спецвыпуск. – С. 121-126.
29. Давыдова С.В. Социальное партнерство как особый тип общественных отношений // Российское предпринимательство. – 2013. – № 14 (236). – С. 52-57.
30. Джилавыян А.Д. Коллективный договор в системе социального партнерства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ : дис. ... канд. юрид. наук. / А.Д. Джилавыян. – М., 2011. – 190 с.
31. Егорова О.А., Беспалов Ю. Ф. Настольная книга судьи по трудовым делам: научно-практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. – М.: Проспект, 2015. – 248 с.
32. Есенина Е.В., Бицоева В.Г. Социальное партнерство, коллективный договор, переговоры: информационно-методическое пособие / Е.В. Есенина, В.Г. Бицоева – 2-е изд. – М.: Изд-во НГСП. – 128 с.
33. Зайцева А.А. Нормативно-правовые договоры в системе источников информационного права // Юрист. – 2015. – № 10. – С. 21-23.
34. Золотов А.В. Развитие профсоюзного движения России / А.В. Золотов. – Нижний Новгород : ННГУ, 2011. – 374 с.

35. Ищенко Е.А. Коллективный договор и его сущность в современных условиях // Право и практика: научные труды Института (филиала) Московской государственной юридической академии имени О.Е. Кутафина в г. Кирове. – 2012. – № 10. – С. 240-246.
36. Казарцев С.П. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: практика и проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. – 2012. – № 1. – С. 22-25.
37. Каргалова М.В. Социальная ответственность как фактор эффективного развития современного общества: Европейский опыт и Россия // М.В. Каргалова. – М.: Ин-т Европы РАН, 2008. – 203 с.
38. Карынов Ч.К. Социальное партнерство: правовое регулирование и перспективы развития // Наука, новые технологии и инновации. – 2016. – № 6. – С. 162-164.
39. Киселев В.Н. Российская модель социального партнерства / В.Н. Киселев. – М.: Издательский дом «АТиСО», 2008. – 179 с.
40. Колобова С.В. Трудовые и социально-трудовые отношения как объект правового регулирования: теоретические различия и законодательство // Современное право. – 2017. – № 2. – С. 77-81.
41. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник / С.В. Колобова, Ю.С. Сергеенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юстицинформ, 2018. – 404 с.
42. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – 3-е изд., доп. – М.: Юристъ, 2015. – 736 с.
43. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Ю.П. Орловского. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Контракт, 2016. 1500 с.
44. Красноярова Е.В. История одного коллективного договора // Вопросы трудового права. – 2018. – № 1-2. – С. 29-35.

45. Кудрин А.С. К вопросу о правовом и антиправовом воздействии социальных партнеров на индивидуальные трудовые отношения // Право и общество. – 2016. – № 17. – С. 142-146.
46. Куннах Е. Обязательность необязательного // Экономика и жизнь. – 2012. – № 7. – С. 57-59.
47. Куренной А.М. Трудовое право России. / А.М. Куренной. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2015. – 624 с.
48. Куренной А.М. Правовое регулирование заключения коллективного договора // Законодательство. – 2014. – № 11. – С. 20 - 22.
49. Лада А.С. Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству : дис. ... канд. юрид. наук / А.С. Лада. – Владивосток, 2013. – 225 с.
50. Лазор И.В. Правовое регулирование заключения коллективных договоров // Актуальные проблемы права: теория и практика. – 2014. – № 29. – С. 225-235.
51. Лазор И.В. Международный аспект коллективно-договорного регулирования труда на современном этапе // Актуальные проблемы права: теория и практика. – 2015. – № 32. – С. 161-170.
52. Лазор И.В. Терминологические аспекты коллективно-договорного регулирования наёмного труда // Актуальные проблемы права: теория и практика. – 2015. – № 33. – С. 161-171.
53. Лазор И.В. Коллективный договор как реализация диспозитивности метода трудового права // Актуальные проблемы права: теория и практика. – 2016. – № 35. – С. 167-176.
54. Ларина Е.А., Евсюкова Д.С., Базилевич В.С. Коллективный договор как элемент механизма социального партнерства: современное состояние, проблемы и способы их решения // Научный журнал Дискурс. – 2017. – № 11 (13). – С. 173-180.

55. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 480 с.
56. Левиант Ф.М. Коллективный договор в СССР // КЗоТ РСФСР 1922 года и современность. – М., 1974. – С. 54.
57. Лушников А.М. Трудовые права в 21 веке: современное состояние и тенденции развития: монография. – М.: Проспект, 2016. – 272 с.
58. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Проспект, 2013. – Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. – 446 с.
59. Лушникова М.В. Учение о коллективных договорах и соглашениях на рубеже XX-XXI вв.: преемственность и новации // Вестник трудового права и права социального обеспечения. – 2016. – № 10. – С. 49-73.
60. Лютов Н.Л., Бондаренко Э.Н. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / Н.Л. Лютов, Э.Н. Бондаренко. – М.: Проспект, 2017. – 688 с.
61. Макарова С.В. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. – № 27. – С. 52-54.
62. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: коллективная монография / Э. Н. Бондаренко [и др.] ; под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 255 с.
63. Методические рекомендации по взаимодействию работодателя и его социального партнера на уровне организации. Часть I. Правовые аспекты взаимодействия / под общ. ред. А.В. Замосковного. – М.: ООО «Информбюро», 2009. – 49 с.
64. Миронов В.И. Трудовое право России: учебник / В.И. Миронов. – М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2015. – 1149 с.
65. Морозов П.Е. Совершенствование трудового законодательства как основа эффективного функционирования договорного регулирования трудовых

отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений // Актуальные проблемы российского права. – 2017. – № 2 (75). – С. 144-151.

66. Низова Л.М., Санникова Т.В. Механизм социального партнерства в системе трудовых отношений // Журнал экономической теории. – 2017. – № 2. – С. 85-96.

67. Павлов Е.В., Лазарева О.В., Назарова К.А. История и особенности формирования коллективного договора в России // XII Державинские чтения в Республике Мордовия: материалы Всероссийской научно-практической конференции Средне-Волжского института (филиала) ВГУЮ (РПА Минюста России). – 2016. – С. 277-281.

68. Подшибякина Н.А. О некоторых проблемах социального партнерства в условиях глобализации // Человек и труд. – 2013. – №1. – С. 68-70.

69. Прохорова М.П., Петровский А.М. Социальное партнерство как механизм инновационного развития профессионального образования // Науковедение. – 2015. – № 5. – С. 64-71.

70. Сафонов В.А. Коллективные договоры как правовые акты социального партнерства // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 2. – С. 77-83.

71. Седрединова М.Р. К вопросу о судебном способе защите коллективных договоров // Российский судья. – 2015. – № 7. – С. 9-12.

72. Скобелева К.А. К вопросу о сущности социального партнерства в Российской Федерации // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. – 2017. – № 3. – С. 132-136.

73. Смоленский М.Б., Мажинская Н.Г. Трудовое право Российской Федерации: учебник / М.Б. Смоленский, Н.Г. Мажинская. – М.: Дашков и К, 2017. – 491 с.

74. Социальная ответственность как фактор эффективного развития современного общества (европейский опыт и Россия) / отв. ред. М.В. Каргалова. – М.: Ин-т Европы РАН, 2008. – 203 с.

75. Сошникова Т.А. Проблемы развития социального партнерства в Российской Федерации // Законодательство и экономика. – 2013. – № 4. – С. 36-38.

76. Стародумов Ю.О. Защитит ли профсоюз коллективный договор? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 1. – С. 9-10.

77. Старостенко Л.В. Правовые вопросы защиты социально-экономических интересов трудящихся // Актуальные проблемы права: теория и практика. – 2016. – № 36. – С. 248-257.

78. Тарусина Н.Н., Лушников А.М., Лушникова М.В. Социальные договоры в праве: монография / Н.Н.Тарусина, А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Проспект, 2017. – 480 с.

79. Ткаченко О.Ю. Коллективный договор: некоторые особенности обязательственной части // Право: теория и практика. – 2010. – № 6-7. – С. 15-16.

80. Ткаченко О.Ю. Теоретические исследования института коллективного договора в досоветский период // Евразийская адвокатура. – 2017. – № 6 (31). – С. 21-23.

81. Трудовое право России / под ред. Куренного А.М. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2015. – 624 с.

82. Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. – М.: Проспект, 2016. – 608 с.

83. Трудовое право: учебник / под ред. В.Л. Гейхман. – М.: Юрайт, 2018. – 382 с.

84. Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика: учебно-практическое пособие для вузов / В.В. Федин. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 527 с.

85. Филипцова Н.А. Некоторые вопросы заключения коллективного договора как вида нормативного правового договора // Вестник Воронежского государственного университета. – 2014. – № 4. – С. 182-189.
86. Филипцова Н.А. Правовая природа коллективного договора // Современное право. – 2015. – № 2. – С. 64-70.
87. Филипцова Н.А. Коллективный договор как вид нормативных правовых договоров: дис. ... канд. юрид. наук / Филипцова Н.А. – М., 2016. – 222 с.
88. Фильчакова С.Ю. Коллективные переговоры как форма социального партнерства в трудовом законодательстве содружества независимых государств // Сибирский юридический вестник. – 2013. – № 4. – С. 129-135.
89. Цитульский В.Ф. Коллективный договор как инструмент социально-партнерского регулирования трудовых отношений в Российской империи // Вестн. Рос. правовой академии. – 2011. – № 3. – С. 25-27.
90. Цой А.С., Петрова Н.А. Коллективно-договорное регулирование труда в России и США: сравнительно-правовой анализ // Теория и практика современной юридической науки сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. – 2016. – С. 129-132.
91. Чуприн Д.А. Сравнительно-правовой анализ законодательства Российской Федерации и Федеративной Республики Германия по вопросу определения правового статуса профессиональных союзов // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2017. – № 12. – С. 203-205.
92. Щербаков А.В. Эволюция института социального партнерства в России: историко-правовое исследование : дис. ... канд. юрид. наук / А.В. Щербаков. – Чебоксары, 2010. – 180 с.
93. Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2017 г. [Электронный ресурс] // Российская газета. –

Электрон. дан. – 1998-2019. – URL: <https://rg.ru/2018/04/16/doklad-site-dok.html>
(дата обращения: 10.03.2019).