



СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫЕ
КОНФЛИКТЫ

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА



Выпуск
18

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2019 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 18

Санкт-Петербург
2019

ББК 60.561.2

П42

Научный редактор

А. С. Запесоцкий, член-корреспондент РАН, доктор культурологических наук,
профессор, заслуженный деятель науки РФ

Авторский коллектив:

Д. В. Лобок (руководитель), **М. М. Артюхина**, **О. Н. Громова**,
А. С. Запесоцкий, **Е. А. Кайсаров**, **З. Н. Каландаришвили**, **Е. С. Кутузова**

Рецензенты:

А. Ф. Габитов, президент Регионального объединения работодателей
«Союз промышленников и предпринимателей Ленинградской области»,
заместитель председателя Комиссии по развитию предпринимательства
и социальной ответственности бизнеса Общественной палаты
Ленинградской области, доктор экономических наук, профессор;
М. С. Чирков, начальник управления социального партнерства
Общественной организации Межрегионального Санкт-Петербурга
и Ленинградской области объединения организаций профсоюзов
«Ленинградская федерация профсоюзов»

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП

П42 **Повышение** эффективности участия объединений работода-
телей в системе социального партнерства / научный редак-
тор **А. С. Запесоцкий**. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2019. —
144 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 18). — ISBN
978-5-7621-1064-8. — Текст : непосредственный.

В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социально-го партнерства в России и зарубежных странах, раскрываются понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризуются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников. В работе дается теоретико-правовая характеристика объединений работодателей, анализируются основные права и обязанности объединений работодателей, проблемы правовой защиты интересов объединений работодателей в России, делаются научно обоснованные предложения по повышению эффективности участия объединений работодателей в системе социального партнерства.

Адресовано руководителям предприятий и организаций, председателям и активу первичных профсоюзных организаций, студентам и аспирантам, изучающим проблемы регулирования социально-трудовых отношений, всем, кто интересуется актуальными вопросами социального партнерства.

ББК 60.561.2

ISBN 978-5-7621-1064-8

© СПбГУП, 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1. ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК СТОРОНА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	11
1.1. Российская модель социального партнерства и ее влияние на социально-трудовые отношения	11
1.2. Порядок формирования объединений работодателей	23
Глава 2. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ	32
2.1. Объединения работодателей: правовой статус и роль в правовом регулировании социального партнерства	32
2.2. Анализ основных элементов правового статуса объединений работодателей	41
2.3. Правовая защита интересов объединений работодателей в России	55
Глава 3. ОПЫТ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА НА МАЛЫХ И МИКРОПРЕДПРИЯТИЯХ СТРАН ЕС	64
3.1. Современная практика развития социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС	64
3.2. Социальный диалог на рабочем месте в малых компаниях	70
3.3. Особенности социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС	72
3.4. Представительство работников на малых и микропредприятиях	75
3.5. Основные тенденции развития социального диалога на малых и микропредприятиях в странах Европы	105
Глава 4. ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	114
Заключение	121
Глоссарий	123
Литература	129

ВВЕДЕНИЕ

Объединения работодателей, будучи некоммерческими организациями, основаны на добровольном союзе. Данное понятие содержится в ст. 3 Федерального закона «Об объединениях работодателей» и определяется как ассоциация, основанная на добровольном членстве работодателей юридических и (или) физических лиц, а также объединений работодателей¹. Основная цель объединений работодателей заключается в представительстве интересов своих членов и защите их прав во взаимодействии с органами государственной власти и местного самоуправления, а также с профсоюзными организациями. «Объединения самостоятельно определяют программу своей деятельности, в том числе... осуществление деятельности в сферах социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, профессионального образования, охраны здоровья работников на производстве, содействия занятости населения, социального страхования и иной направленности на решение социальных проблем и развитие гражданского общества деятельности»².

Объединения работодателей стали учреждаться в России лишь в период рыночных реформ: они были скорее необходимостью, чем актом доброй воли. Основная масса работодателей игнорировала призывы органов власти и профсоюзных организаций к развитию социально-трудовых отношений в условиях социального партнерства. Но поскольку в 1990-е годы в России резко возрос уровень недовольства трудящихся, что было обусловлено в первую очередь переходом к рыночной экономике, изменениями в социально-политической структуре, перераспределением собственности и власти, резким снижением уровня жизни в связи с глубоким экономическим кризисом, работодателям пришлось реагировать на требования работников.

В состоянии конфликта находился и управленческий аппарат предприятий и организаций, который был вынужден работать в новых условиях, включая изменение законодательства, экономический кризис, давление властных структур, необходимость трансформации традиционной культуры управления в инновационную. Недовольство

¹ Федеральный закон от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015 г.) «Об объединениях работодателей» // Российская газета. 2002. № 228.

² Там же. Ст. 3.

наемных работников нередко вызывалось условиями труда, не соответствующими установленным стандартам, несвоевременностью выплат заработной платы, неэффективным менеджментом. Помимо этого, существенным «тормозом» в формировании нормальных социально-трудовых отношений являлась откровенная правовая безграмотность, неправильное восприятие правовых норм трудового законодательства сторонами трудовых отношений.

Систематические простои и вынужденные отпуска также негативно сказывались на материальном положении трудящихся и способствовали формированию конфликтных ситуаций. Вероятно, самым проблемным фактором общего негативного настроения работающего населения в 1990-х годах являлась оплата труда, осуществлявшаяся несвоевременно и с большими задержками. Таким образом, решающую роль в нарастании социальной напряженности коллектива имели условия труда, техническое и энергетическое оснащение, обеспечение оборудованием, уровень заработной платы, охрана труда. В этих условиях актуальным стал вопрос налаживания взаимоотношений с представителями работников.

Но и это было не основной причиной учреждения объединений работодателей, так как в условиях перестроечного периода далеко не все осознавали необходимость социально-трудового партнерства. Прежде всего, работодателей подтолкнула к объединению необходимость лоббирования интересов бизнеса во взаимоотношениях с органами власти. Это касалось лицензирования, налогообложения и других экономических вопросов, которые непосредственно затрагивают интересы субъектов экономической деятельности. В данных условиях профсоюзы не только не препятствовали объединению работодателей, но даже проявляли инициативу в создании их союзов, надеясь на заключение отраслевых соглашений.

Необходимо отметить, что и на современном этапе одной из форм реализации функций защиты членов объединений работодателей является лоббистская деятельность, то есть фактическое воздействие на правительство страны. Например, в среднесрочной программе Российского союза промышленников, объединившего около сотни отраслевых и корпоративных союзов, помимо отстаивания базовых ценностей предпринимательства, укрепления социально-трудовых отношений, указан лоббизм.

Таким образом, укрепляя свои позиции, работодатели все чаще стали осознавать одной из основных задач участие в социальном партнерстве в качестве активного субъекта, способного создать необхо-

димые организационные и правовые условия для развития данного вида взаимодействия.

Г. Б. Рожко, исследуя вопросы правового статуса объединений работодателей в сфере социального партнерства по законодательству, указывает на три этапа их формирования.

1. В период с 1988 по 1991 год осуществлялось формирование объединений предпринимателей, которых называют «новыми», в целях защиты их интересов, связанных с экономическим «выживанием». Наиболее значимыми объединениями работодателей являлись Лига кооператоров и предпринимателей, Союз предпринимателей и арендаторов и др.

2. 1992–1993 годы характеризуются активизацией деятельности управленческого аппарата государственных и квазичастных предприятий, направленной на создание общественных объединений — таких как Федерация товаропроизводителей, Лига содействия оборонным предприятиям, Союз нефтепромышленников, Ассоциация российских банков, объединение предпринимателей «За новую Россию» и др.

3. В 1994 году были созданы такие крупные объединения, как Российский союз промышленников и предпринимателей, «Круглый стол бизнеса России», а также сформированы региональные и территориальные объединения работодателей¹.

Федеральный закон «Об объединениях работодателей» довольно конкретно обозначает указанные объединения не только в качестве полноправного участника социального партнерства, но и как важного субъекта социальных гарантий. В частности, работодатели, состоящие в объединениях, вправе предлагать другим работодателям, не являющимся таковыми, участвовать в коллективных переговорах, связанных с заключением соглашений, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними иные экономические отношения. Помимо этого, объединениям работодателей предоставлено право контролировать выполнение другими участниками заключенных ими соглашений, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения (ст. 13).

Следует подчеркнуть активную роль объединений работодателей во взаимодействии с профессиональными союзами, органами исполнительной власти и местного самоуправления в части консультатив-

¹ Рожко Г. Б. Правовой статус объединений работодателей в сфере социального партнерства по законодательству России и зарубежных стран (сравнительно-правовое исследование) : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014. С. 11–12.

ной работы по вопросам социально-экономической политики. Кроме того, объединения работодателей имеют право законодательной инициативы, то есть они вправе обращаться в соответствующие органы с предложениями о принятии законов либо иных нормативных правовых актов, направленных на регулирование социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

К особой форме реализации функций объединений работодателей, связанных с совершенствованием трудового законодательства, следует отнести их право рассматривать и обсуждать проекты нормативных правовых актов на заседаниях трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, действующих на постоянной основе.

Несмотря на систему прав, предоставленных законодателем объединениям работодателей, и их активную роль в реализации социально-трудовых отношений, по-прежнему повсеместно наблюдаются нарушения условий труда работников, нарушения, связанные с несвоевременной выплатой заработной платы и т. д. В качестве примера приведем данные Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов за предыдущие три года. Представленные в них данные свидетельствуют о систематических нарушениях прав работников в различных регионах Российской Федерации.

Так, в России 2016 году были зафиксированы 174 протестные акции. Наибольшее их количество наблюдается в обрабатывающем производстве, а также в отрасли предоставления социальных, коммунальных и персональных услуг. В таких отраслях, как строительство, транспорт, связь и образование, количество протестных действий распределилось в равной степени. Большое количество протестов зафиксировано на крупных предприятиях, численность которых превышает 250 сотрудников, и в частном секторе. Помимо указанных выше форм протестных действий работников, случались и блокировки зданий. Митинги, забастовки и пикеты в 2016 году были самой популярной формой протеста. Менее активно использовались такие формы, как угроза забастовки, отказ от выполнения трудовых обязанностей и акция протеста. Заработная плата и сокращение работников по-прежнему оставались основной причиной возникновения социально-трудовых конфликтов. При этом задержка выплаты заработной платы составляла 51,2 % от всех конфликтных случаев. Нарушение условий труда, ликвидация предприятия (производства), препятствование деятельности профсоюзов со стороны работодателя, реорганизация

предприятия (учреждения, организации) стали причинами 4,9 % конфликтов. В меньшей степени вызывают недовольство увольнение работников, применение работодателем аутстаффинга, препятствование осуществлению прав на объединение в профсоюзы, оптимизация бюджетной сферы, недовольство работников в связи с назначением руководителя (2,4 % случаев).

В 2017 году количество социально-трудовых конфликтов, зафиксированных на территории Российской Федерации, ненамного превысило показатель прошлого года: было зафиксировано 176 случаев. В отличие от показателей 2015–2016 годов, в большей степени протестное движение охватило строительство (5 случаев). Забастовки и митинги стали приоритетными формами протестной деятельности работников (7 случаев). По-прежнему основной причиной протестов была несвоевременная выплата заработной платы (60 %). В 11,4 % случаев причина протестов была связана с сокращением работников. 5,7 % социально-трудовых конфликтов было обусловлено нарушением условий труда. В 2,9 % случаев причиной протестов стали условия новых коллективных договоров.

В 2018 году несколько снизилось общее количество социально-трудовых конфликтов: зафиксировано 167 случаев. Неожиданным стал показатель количества трудовых конфликтов в здравоохранении и предоставлении социальных услуг (8 случаев). Анализ обращений показал, что недовольство медицинских работников было вызвано различными причинами: от долгов по заработной плате и методики ее повышения, массового сокращения медицинского персонала, вопросов сохранения учреждений здравоохранения и нарушений условий труда. По-прежнему самым высоким является показатель в сфере обрабатывающего производства (12 случаев).

Формы протестных действий работников распределились следующим образом: забастовки — 11 случаев, пикеты — 9, коллективные обращения работников — 7, митинги — 5, угроза акций протеста — 5, угроза забастовки — 4 случая, голодовка — 4, акция протеста — 3, приостановление работы в соответствии со ст. 142 ТК РФ — 1 случай, коллективное увольнение работников в знак протеста — 1 случай.

По-прежнему самой распространенной причиной возникновения социально-трудовых конфликтов остается несвоевременная выплата заработной платы (42,9 %). Увеличилось недовольство увольнением работников (15,6 %) и нарушением условий труда (10,4 %).

Приведенные данные свидетельствуют о том, что наиболее характерными тенденциями объединений работодателей являются:

осознание высшим эшелонem крупного бизнеса своей социальной значимости; заинтересованность в интеграции различных групп крупных предпринимателей, формирование интересов «ассоциированного капитала». Заинтересованность в реализации общественно значимых целей, направленных на совершенствование социально-трудовых отношений, является явно недостаточной. Из этого следует, что особого внимания требует изучение характера реального участия объединений работодателей в работе системы социального партнерства.

Среди авторов, осуществляющих исследование вопросов социально-трудовых отношений, социального партнерства и объединений работодателей, следует отметить А. А. Бережнова, А. П. Великанова, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина, К. Н. Гусова, Э. Ф. Гумерову, М. П. Карпушина, И. Я. Киселева, И. А. Костян, А. М. Лушникову, М. В. Лушникову, А. Ф. Нуртдинову, Г. Б. Рожко, М. Ю. Тихомирова, А. А. Федулина, И. В. Черных, С. Ю. Чуча, В. Ф. Цитильского.

Рассматривая пути повышения эффективности участия объединений работодателей в системе социального партнерства, необходимо обозначить следующие проблемы, с которыми сталкиваются участники социального партнерства.

1. В процессе разработки соглашений всех уровней практически не представлены малый и средний бизнес. В данной сфере почти полностью отсутствуют коллективные договоры. Количество трудовых конфликтов на малых и средних предприятиях в 2–3 раза превышает количество конфликтов на крупных предприятиях.

2. Объединения работодателей практически не представлены на уровне муниципальных образований, что мешает их включению в переговорный процесс.

3. Практически не реализуется законодательство об ответственности работодателей за нарушение коллективных договоров и соглашений.

4. Коллективные договоры охватывают крупные и средние предприятия, сохранившие существующие партнерские отношения между профсоюзами и руководством предприятий.

5. Многие предприниматели не располагают информацией о содержании существующих соглашений, не присоединяются к ним в добровольном порядке.

6. Часто нормы, внесенные в коллективные договоры и соглашения, носят декларативный характер или дублируют положения Трудового кодекса РФ.

7. Практически не разработаны единые критерии оценки эффективности участия работодателей в системе социального партнерства.

Цель настоящей работы заключается в разработке предложений по организационному и правовому обеспечению эффективности участия предпринимателей в системе социального партнерства.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- дать характеристику понятия и сторон социального партнерства;
- проанализировать опыт социального диалога в малых и микро-предприятиях стран ЕС;
- рассмотреть правовой статус объединений работодателей и его элементы;
- определить роль объединений работодателей в правовом регулировании социального партнерства;
- рассмотреть способы правовой защиты интересов объединений работодателей в России;
- выработать рекомендации по повышению эффективности участия объединений работодателей в работе системы социального партнерства.

Методология работы основана на общих и специальных методах научного познания: методах эмпирического исследования (наблюдение, сравнение, сбор и изучение трудовых споров, их разрешение), текущего и перспективного анализа, изучения теоретического и практического материала.

Глава 1

ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК СТОРОНА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1.1. РОССИЙСКАЯ МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Реформы, проводившиеся в России с 1991 года, способствовали появлению в обществе новых социальных групп, обусловивших развитие соответствующих социально-экономических и социально-трудовых отношений.

Отмена монополии государственной собственности, приватизация, возродившая институт частной собственности, способствовали реанимации классического капиталистического типа взаимоотношений между предпринимателями и наемными работниками. И сейчас, так же как и в начале XX века, эти отношения строятся на принципах социального неравенства, которые определяются различными статусами представленных социальных групп. Тем не менее обе группы наделены совокупностью прав и обязанностей. В современном постиндустриальном обществе большое значение имеет статус, определяющий общественное положение человека, который, как правило, связан с его работой. При этом ранжирование зависит от социальной значимости его вида деятельности.

В индустриальном и постиндустриальном обществе сфера трудовой деятельности является доминирующей в социальном неравенстве. Именно в ней заложено отношение к собственности, разделяющее людей на владельцев средств производства и работников, которые лишены этих средств.

Такое положение способствует делению общества на две социальные группы: работодателей и наемных работников. Предприниматели выполняют важную функцию, управляя и организуя производство. Именно они принимают управленческие решения, определяя, что необходимо производить, как распределять прибыль и т. п. Они же занимаются тем интеллектуальным трудом, который традиционно щедро оценивается обществом. Эта категория людей имеет доступ к ограниченным общественным ресурсам: собственности и власти.

Столетиями социально-экономическое неравенство являлось источником социальных конфликтов, восстаний и революций. Система трудовых отношений, при которой собственник средств производства имел возможность извлекать максимальную прибыль за счет эксплуатации наемных работников, существовала еще в начале XVIII века.

Однако после Второй мировой войны в странах Западной Европы начали складываться условия для формирования принципиально нового типа социально-трудовых отношений, получившего название «социальное партнерство». Оно основано на консенсусе социального взаимодействия индивидов, которые, хотя и обладают разным статусом, но, тем не менее, признают равноправные отношения, позволяющие им выстраивать свое взаимодействие с учетом интересов и потребностей друг друга. По мнению идеологов данного типа отношений, они должны были привести к снятию социальных противоречий, ярко проявившихся в 90-е годы XX столетия.

Либеральные рыночные реформы, навязанные России в 1990-е годы, привели к резкому ухудшению положения трудящегося населения. Это проявилось в быстрой поляризации доходов и уровня жизни, обнищании большей части граждан, появлению массовой безработицы и социальной нестабильности.

Начало экономических реформ в России сопровождалось серьезными негативными кризисными процессами в экономике и социально-трудовых отношениях. Интегральными показателями силы государства, региональных властей, как известно, являются экономика, нравственное состояние граждан и их здоровье. Если до 1992 года естественный прирост населения России составлял 200 тыс. человек в год, то в 1992 году убыль населения составила 207 тыс. в год. В 1993 году число умерших превысило число родившихся на 737 тыс. человек¹. В 1993 году баланс народонаселения страны был отрицательным в 68 регионах — это вдвое больше, чем тремя годами ранее². Такая тенденция неслучайна, поскольку состояние здоровья людей зависит на 10 % от медицинского обслуживания, на 10 % — от наследственности и на 80 % — от социально-экономических условий и окружающей среды.

Экономические реформы 1990-х годов сопровождалась ростом социальной напряженности. Происходило массовое обнищание населения. К 1993 году разрыв в заработной плате между 10 % самых

¹ Социальная политика в период осуществления экономических реформ. М., 1994. С. 8.

² Там же. С. 9.

высокооплачиваемых и 10 % самых низкооплачиваемых работников достигал двадцатикратного размера. Заработная плата прекратила выполнять свои основные функции по обеспечению нормального воспроизводства рабочей силы и побуждению работников к эффективному выполнению трудовых обязанностей.

Заработная плата не была связана с конечными результатами производства. Главным фактором, определяющим ее рост, являлся рост цен. Постоянным явлением стала задержка заработной платы. Особенно остро она проявлялась в бюджетной отрасли.

Прожиточный минимум жителей Санкт-Петербурга в августе 1995 года составил 299 192 рубля при минимальной заработной плате в 55 тыс. рублей, то есть пропорционально почти 6 к 1. При соотношении средней месячной зарплаты и прожиточного минимума по России в 1,81 в Ленинградской области этот показатель был близок к критическому значению — 1,22, что было на треть больше, чем в России в целом.

Рыночные реформы затронули область социально-трудовых отношений. Советское трудовое законодательство практически не действовало. Либеральные экономисты, работающие в правительстве, ограничили вмешательство государства в трудовые отношения. В стране увеличилось количество случаев отпусков без сохранения заработной платы, на предприятиях вводился сокращенный рабочий день, сопровождавшийся снижением заработной платы.

Мониторинг социально-трудовой сферы показал, что примерно на трети российских предприятий коллективные договоры не заключались. 35 % опрошенных работников считали, что коллективный договор только частично гарантирует защиту их интересов, а по мнению примерно 32 %, таких гарантий он не содержал вовсе.

Разрушение промышленности вело к уничтожению высококвалифицированных кадров. Фактически прекратилась подготовка специалистов для производства. Все больше рабочих были вынуждены переходить в сферу услуг. Недостаток рабочих мест в данной области и отсутствие требований к профессиональной подготовке работников привели к появлению нестандартных форм занятости. В сфере малого и среднего бизнеса стали формироваться новые формы использования труда.

Во многих случаях применение подобных форм оценивалось положительно, так как это позволяло смягчить социальную напряженность, а также более эффективно решать проблемы сохранения персонала.

С другой стороны, применение подобных форм работы разрушало существующую систему социально-трудовых отношений.

В период рыночных реформ появился новый класс предпринимателей, от которого во многом зависело становление трудовых отношений в стране. В целом опыт ведения предпринимательской деятельности приобретался ими достаточно быстро, так как в основном крупные предприятия возглавляли бывшие директора из государственного сектора экономики.

Опыт предпринимательства приобретался также в ходе реализации положений Закона СССР от 26 мая 1988 года № 8998-ХІ «О кооперации». Практически 80 % всех производственных кооперативов в начале 1990 года основывались и действовали при государственных предприятиях. Посредством кооперативов руководители государственного сектора обналачивали денежные средства, присваивали себе материальные ценности, необходимые для производства товаров, продавали их по ценам, устанавливаемым сторонами¹.

Необходимо отметить, что изменился и состав предпринимателей. На места бывших партийных номенклатурщиков стали приходить люди с криминальным прошлым, что не могло не сказаться на социально-трудовых отношениях. Многие предприниматели новой волны предпочитали жить «по понятиям», а не по закону.

В 90-х годах в России началось формирование объединений работодателей, количество которых к 1994 году достигло 50.

Если говорить об интеллектуальном потенциале предпринимателей, то российские бизнесмены не уступали в этом отношении своим западным коллегам. Например, в Петербурге более 3/4 бизнесменов (исключая теневую экономику) имели высшее образование. Российский предприниматель был более коммуникабелен с представителями власти и своими партнерами, но не с работниками.

Внешне российский предприниматель был открыт для работников, но относился к ним с позиции социального патернализма. На многих предприятиях преобладал авторитарный стиль руководства.

Необходимо отметить, что большинство российских предпринимателей недооценивали, а зачастую игнорировали роль профсоюзных организаций в становлении социально-трудовых отношений. В основном на производстве профсоюзы либо отсутствовали, либо были полностью подчинены руководству. Создание профсоюзных органи-

¹ См.: Медников В. В., Маховикова Г. А. Экономика России: путь реформ (1917–1995). СПб., 1997. С. 118–119.

заций корпоративного типа в виде ассоциаций, объединяющих и работодателей, и наемных работников, не принесло ожидаемых результатов.

Было бы неправильно считать петербургских предпринимателей образца 1990-х годов только нуворишами и случайными выскочками. Следует признать, что подавляющая часть преуспевающих бизнесменов смогла добиться успеха благодаря своим личным качествам: динамизму, большому упорству и трудоспособности, умению адаптироваться к быстро меняющейся обстановке. Рабочий день предпринимателя был более продолжителен, чем у наемных работников. Деятельность в малом бизнесе часто можно было классифицировать как самоэксплуатацию, то есть как работу в тяжелых условиях, без выходных и отдыха.

В условиях информационного вакуума, отсутствия нормальной экономической инфраструктуры предприниматели вынуждены были затрачивать гораздо больше усилий и энергии, чем их западные коллеги. Согласно результатам исследований социологов, петербургский предприниматель для нахождения нужного партнера затрачивал в десять раз больше усилий, чем его западный коллега. В российском бизнесе выживали люди с сильной волей, упорные и активные.

Неоднородно было предпринимательство России и в политических взглядах. «Старые номенклатуришки» были воспитаны на канонах прежней официальной идеологии. «Новые номенклатуришки» предпочитали называть себя «демократами» и сторонниками либеральной экономики. Особенно разношерстной была идеология у предпринимателей новой волны. Здесь можно было встретить целый спектр взглядов — от коммунистических до ультранационалистических.

Во многом на развитие предпринимательства влияла внешняя среда, сложившаяся в 1990-е годы. С одной стороны, в России в целом были открыты все двери для свободной экономической деятельности. Норма прибыли была на несколько порядков выше, чем в странах с развитой рыночной экономикой. С другой же стороны, предприниматель находился в сложном положении под влиянием различных факторов воздействия на экономическую деятельность. Это обстоятельство зачастую являлось побудительным мотивом, способствующим не только нарушению общепринятых норм цивилизованного бизнеса, но также совершению противоправных поступков. Большинство экономических процессов, происходящих вне нормативного

контроля и помимо государственного регулирования, носило противоправный характер.

Сложившаяся система взаимоотношений предпринимателей с чиновниками способствовала распространению коррупции, так как первые полностью зависели от последних. За 1990-е годы в России сложилась глубоко укоренившаяся система взяточничества на всех уровнях государственной власти. Это порождало недоверие к властным структурам.

Рост экономической преступности приводил к оттоку капиталов, которые оседали в офшорных зонах.

В 1990-х годах в России основным объектом особо опасных преступлений (убийство, покушение на убийство, разбойное нападение, вымогательство с захватом заложников) стали предприниматели. Это вело к установлению «добрых отношений» предпринимателей с уголовным миром. В целом поведение предпринимателей 1990-х годов определялось той окружающей средой, в которой они находились и вели свою деятельность.

В сложившихся условиях и власть, и бизнес не были заинтересованы в профсоюзах как инструменте общественного контроля. Профсоюзные организации нередко страдали от вмешательства в их деятельность государственных структур. В 1993 году было сорвано подписание Генерального соглашения между правительством, объединением работодателей и Федерацией независимых профсоюзов России. То есть фактически органы государственной власти открыто не противоречили деятельности профсоюзов, зачастую соглашаясь с их требованиями. Но на практике эти соглашения не реализовывались. Подвергалась сомнению необходимость заключения коллективного трудового договора. Аргументом являлось наличие трудового контракта, содержащего необходимые условия.

На предприятиях все больше использовали труд иностранных граждан (мигрантов), которые не имели членства в профсоюзных организациях. По нашим данным, наблюдалось повсеместное прекращение деятельности профсоюзных организаций на предприятиях. По сравнению с 1993 годом в 1994-м профсоюзы перестали существовать на 12,5 % предприятий обрабатывающей промышленности.

Ликвидация профсоюзов на одних предприятиях сопровождалась устойчивым снижением их численности на других. Если в 1993 году профсоюзы в среднем охватывали 85,5 % работников, то в 1994-м — 74,1 %. В 1994 году лишь на 27,6 % предприятиях профсоюзные орга-

низации охватывали всех работников, включая администрацию, в то время как на 22,4 % в них состояло менее половины всех занятых.

К январю 1995 года коллективные договоры существовали только на 56,7 % предприятий. Многие предприниматели даже не знали, что представляет собой коллективный договор и каков порядок его заключения.

Одним из препятствий при заключении коллективных договоров стала обязанность администрации знакомить рабочих с экономическим положением предприятия. В 1990-е годы профсоюзы столкнулись с нежеланием администрации предприятий предоставлять сведения о состоянии предприятия. Очень часто эти отказы объяснялись необходимостью соблюдения коммерческой тайны.

Предпринимательская сфера рассматриваемого периода характеризуется обострением конфликтов между собственниками и трудовыми коллективами. Трудовые конфликты и их публичное выражение — трудовые протесты — стали частью обыденной реальности российского общества и сформировали соответствующий информационный поток. Как показывают данные, количество акций постоянно росло. Соответственно, эта тема становилась все более обсуждаемой, и это оказывало влияние на общественное сознание. Сфера трудовых отношений все больше воспринималась как место для столкновений, а не договора и сотрудничества, что подтолкнуло российское правительство обратиться к опыту социального партнерства Западной Европы, способного стать регулятором социально-трудовых отношений. Курс был взят на проведение переговорных процедур, позволяющих не только завершить социальный конфликт, но также предотвратить его. В связи с этим интересен зарубежный опыт, когда Америка в 1930-е годы и Германия после Второй мировой войны выходили из кризиса путем реформ, основанных на реализации социально ориентированной рыночной экономики.

Несмотря на то что в действующей Конституции Российской Федерации провозглашен курс на формирование социально ориентированной рыночной экономики, на практике настойчиво внедрялась монетаристская, праволиберальная рыночная модель. Начавшаяся смена правящих элит способствовала смене курса с праволиберального на социально-либеральный, предполагающий формирование социально ориентированной рыночной экономики, а в политическом плане — формирование правового, социального государства. В этой ситуации развитие социального партнерства должно было стать органической частью процесса реформирования российского общества.

В России для социального взаимодействия работодателей и наемных работников наиболее предпочтительным является тип социального партнерства, механизм которого способен разрешить противоречия, возникающие в связи с принципиальными различиями в социально-экономических интересах. В противном случае такие противоречия разрешаются при помощи различных форм классовой борьбы. Назревшая необходимость развития системы социального партнерства в российском обществе связана с необходимостью достижения согласия в обществе.

Одной из значимых фигур при реформировании социальной политики является предприниматель, призванный сочетать личную выгоду с общественной пользой в целях получения прибыли. Этой формулировкой представлен идеальный тип современного предпринимателя, являющегося основным субъектом социально-трудовых отношений.

Сочетание экономической свободы предпринимателей, здоровой конкуренции, активной роли государства в вопросах перераспределения доходов и организации социальной сферы должно быть основой современной социально ориентированной рыночной экономики. Все это призвано смягчить социальное неравенство. Таким образом, курс на социально ориентированную рыночную экономику неизбежно опирается на развитие предпринимателей как социального слоя.

В 2003 году Президент Российской Федерации Владимир Путин отметил роль и значение социального партнерства. В своем Послании Федеральному собранию он сказал, что обновленное законодательство, систематический диалог с профсоюзными организациями и предпринимателями способствуют формированию цивилизованного рынка труда¹.

Таким образом, стратегии, отражающие последовательное политико-правовое движение, обеспечивают развитие конструктивного социального диалога, запуск механизма социального партнерства, позволяющего разрешать экономические и социально-трудовые споры на предприятиях и в организациях. Это очень важно для установления нормальных трудовых отношений между работодателями и работниками, особенно в условиях экономической рецессии, когда эти отношения приобретают своеобразный характер. Их специфика заключается в том, что работники и работодатели не могут существовать друг без друга, так как труд и капитал связаны между собой.

¹ Послание Президента России Владимира Путина Федеральному собранию РФ // Российская газета. 2003. № 93.

Вместе с тем экономические кризисы порождают внутренние противоречия, наиболее остро проявившиеся в период экономических реформ. Подобная дезинтеграция порождает социальную напряженность, смягчить (снять) которую способны социальные партнерские отношения.

В России институт социального партнерства достаточно молод. Он начал складываться только в начале 1990-х годов. Интерес к договорному регулированию социально-трудовых отношений проявился лишь в 1991 году, то есть в начале периода реформ. Обстановка была довольно сложной из-за протекавших в государстве процессов. Этот период характеризуется переходом большинства объектов государственной собственности в частные руки, уничтожением централизованной системы управления, нарушением экономических связей, резким спадом производства. Данные факторы породили социальную напряженность во всех сферах общественной жизни, особенно в трудовой деятельности.

Примечательно, что инициатива становления и развития социального партнерства исходила от государства, а не от профсоюзных организаций, которые к этому времени были еще очень слабы.

Начиная с 1991 года стала активно формироваться законодательная база, способствующая разрешению трудовых споров. 15 ноября 1991 года был издан Указ Президента РСФСР № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»¹. По нашему мнению, основная задача, которую обозначил в Указе президент, состояла «в определении обязательств сторон в области занятости населения, поэтапного повышения социальных гарантий граждан, социальной защиты наиболее уязвимых групп населения, обеспечения роста доходов трудящихся по мере стабилизации экономики, реализации республиканских социально-экономических программ. Принимаемый социальными партнерами акт был, таким образом, направлен на создание системы взаимных обязанностей объединений работодателей, профессиональных союзов и Правительства»².

Определенный этап реализации идеи социального партнерства предусматривал разработку и подписание генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам на республиканском уровне, которые планировалось заключать ежегодно между Правитель-

¹ Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» // Российская газета. 1991. 19 нояб.

² Нуртдинова А. Ф. Российская трехсторонняя комиссия и генеральное соглашение // Право и экономика. 1998. № 12. С. 37.

ством РФ, полномочными представителями общереспубликанских объединений профсоюзов и предпринимателями. Обязательства сторон, содержащиеся в соглашениях, касались занятости населения, повышения социальных гарантий граждан, социальной защиты отдельных групп населения, обеспечения роста доходов работников, выполнения государственных социально-экономических программ.

Отношение к социальному партнерству характеризует то, что единственное Генеральное соглашение по этому вопросу было заключено в 1992 году. Его сторонами явились Правительство РФ, российские объединения профсоюзов и объединения работодателей. Авторы несколько критично относятся к содержанию этого соглашения, так как перечень мер, которые следовало отождествлять с обязательствами, больше напоминал основные направления социально-экономического развития, включая область экономики, проведение реформ, содействие занятости, регулирование уровня жизни, обеспечение социальных гарантий, условий и охраны труда, обеспечение экологической безопасности, правовое обеспечение трудовых отношений и социального партнерства¹.

Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»² предусмотрел установление «общих принципов согласованного проведения социально-экономической политики» (п. 2 ст. 18). Помимо этого, становлению социального партнерства способствовали такие нормативные правовые акты различной юридической силы, как Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»³, Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»⁴, Указ Президента РФ «О создании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»⁵.

Помимо трехсторонней комиссии, с 1993 года в нашей стране функционирует Российская ассоциация социального партнерства, являющаяся ее координационным органом.

Идеи социального партнерства основаны на стройной системе мероприятий, обеспечивающих отношения работников, работодателей

¹ Нуртдинова А. Ф. Указ. соч. С. 20.

² Закон РФ от 11.03.1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» // Российская газета. 1992. № 98.

³ Там же.

⁴ Федеральный закон от 23.11.1995 г. № 175-ФЗ (ред. от 30.12.2001 г.) «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» // Российская газета. 1995. № 235.

⁵ Указ Президента РФ «О создании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1992. № 6. Ст. 260.

и государственных органов, а также достижение баланса их интересов. Это способствует снижению социального напряжения и негативных последствий. Инструменты социального партнерства позволяют устранять причины, вызывающие конфликтные ситуации, разрешать имеющиеся противоречия в социально-трудовой сфере, обеспечивать конструктивное сотрудничество участников социального партнерства в условиях социально-трудовых отношений.

Принятые в 1995–1997 годах нормативные правовые акты стали ощутимой поддержкой при трансформации института социального партнерства в России, поскольку они регулировали функционирование как системы в целом, так и отдельно деятельность каждого партнера¹. Обстановка, сложившаяся в социально-трудовой сфере, требовала от социального партнерства расширения границ своей деятельности, обозначенной в трудовом законодательстве. Следуя примеру опыта западноевропейских стран, инструментарий социального партнерства направлялся на разрешение конфликтов, повсеместно возникающих между работниками и работодателями.

Сфера трудовых конфликтов была достаточно широка и охватывала как внутрипроизводственные процессы, так и непосредственные разногласия между работниками и работодателями. Чаще всего недовольство трудящихся было связано с несвоевременной выплатой заработной платы. Однако следует отметить недовольство, проявляющееся в острой протестной форме, связанное с массовыми сокращениями работников.

Во многих случаях работники были не согласны со стилем руководства, ущемлением прав трудящихся. В конечном счете все это выливалось в трудовые конфликты, проходившие в следующих формах: митинги, массовые забастовки, бойкотирование трудовой деятельности, проявление личной неприязни и т. д. Трудовые конфликты носили повсеместный, массовый характер, а их разрешение было связано

¹ Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 176-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Закон РФ „О коллективных договорах и соглашениях“» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4558 ; Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148 ; Федеральный закон от 23.11.1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557 ; Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» // СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1930 ; Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 145 ; Федеральный закон от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 8. Ст. 2218 ; Федеральный закон от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 145.

с определенными сложностями постсоветского периода, когда прежний командный механизм в виде партийных организаций уже не действовал, а профессиональные союзы были недостаточно сильны.

Современные условия требовали инновационного подхода к решению и препятствованию возникновения трудовых конфликтов. Для этого было необходимо построить новую модель взаимодействия работодателей, работников и государственных органов, способных обеспечить социальную защиту трудовых коллективов. С. В. Каширин отмечает, что в данных условиях должна действовать модель социального консенсуса, основой которой является социальный контракт в форме трипартизма. Идея парадигмы компромиссов лежит, по мнению автора, в основе социального партнерства, пришедшего на смену прежней модели, основанной на борьбе интересов и антагонистического противодействия сторон. Социальное партнерство рассматривается в качестве «инновационной пружины», способной предупредить, подавить социальные конфликты в производственной и бюджетной сферах и построить нормальный диалог между участниками социально-трудовых отношений¹.

Согласно ст. 23 ТК РФ социальное партнерство в сфере труда является системой взаимоотношений между работниками либо их представителями, работодателями (их представителями), органами государственной власти и местного самоуправления, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений².

До сих пор продолжают споры относительно позиции о самостоятельной роли государства в системе партнерских отношений³ или противоположной ей, рассматривающей его в качестве стороны социального партнерства лишь в случаях пребывания государства работодателем⁴. Здесь действительно ситуация не совсем ясна, так как

¹ Каширин С. В. Трудовые конфликты в России и перспективы их разрешения в свете современной модернизации // Конфликтология. 2011. № 2. С. 81.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019 г.) // Российская газета. 2001. № 256.

³ Лушикова М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства. Ярославль : Подати, 1997. С. 44–50 ; Чуца С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : дис. ... д-ра юрид. наук. Омск, 2004. С. 33–34 ; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Е. Н. Сидоренко. М., 2003. С. 86.

⁴ Нуртдинова А. Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации // Хозяйство и право. 2002. № 4. С. 25 ; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2002. С. 71–72, 76.

законодатель не ограничил возможность полноправного партнерства статусом работодателя, предусмотрев и иные случаи, закрепленные в трудовом законодательстве (ст. 25 ТК РФ).

1.2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Анализ международного и национального законодательства свидетельствует о том, что формирование объединений работодателей основано на принципах, зафиксированных в международном и российском законодательстве.

В ст. 30 Конституции РФ закреплено право каждого объединяться для защиты своих интересов. Фактически государство гарантирует свободу деятельности общественных объединений. Данное положение Конституции РФ согласуется с международно-правовыми нормами, в частности с конвенциями МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию»¹ и № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров»².

В ст. 2 Конвенции МОТ № 87 закреплено право работников и работодателей «образовывать организации (союзы, ассоциации) по своему выбору и без предварительного разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих организаций. Согласно общепринятому толкованию, формальности, допустимые в национальном законодательстве при образовании организаций, не должны носить характер предварительного разрешения на создание таких организаций или создавать препятствия для их деятельности»³.

Реализуя данное право, организации самостоятельно, без контроля со стороны государственных органов, работники и работодатели вырабатывают уставы, осуществляют организацию своего аппарата

¹ Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 9 июля 1948 г. на 31-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. М., 1960. Вып. XIX. С. 278–284.

² Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 1 июля 1949 г. на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Там же. С. 292–297.

³ Аналитический обзор на тему: «Соответствие российского законодательства требованиям Международной организации труда» / отв. ред. Л. А. Чиканова // Ресурсы справочно-правовой системы. URL: <http://www.consultant.ru>.

управления и своей деятельности, формулируют ее программу. Конвенция не предполагает каких-либо запретов законной деятельности организации. Ограничение гарантий национальным законодательством может быть только в отношении вооруженных сил или полиции. Помимо прав, национальное и международное законодательство содержит прямой запрет на осуществление принудительного юнионизма. Это положение гарантировано Конституцией РФ (ч. 2 ст. 30) и Всеобщей декларацией прав человека 1948 года (ст. 20)¹.

Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» гарантирует сохранение правового статуса объединений работодателей.

Аналогичное право на объединение закреплено в Европейской социальной хартии, которая в ст. 5 призывает национальные государства избегать норм, способных ограничивать свободу работников и работодателей в создании местных, национальных или международных организаций для защиты своих социально-экономических интересов, а также свободы вступать в такие организации².

Таким образом, указанный принцип следует рассматривать в двух его значениях: как конституционный и как отраслевой, подразумевающий правовое регулирование труда.

Принцип добровольности вступления и выхода из объединения работодателей основан в первую очередь на требованиях ст. 5 Федерального закона «Об объединениях работодателей»³. Инициатива о создании объединения не может исходить от органов государственной власти и местного самоуправления. Кроме того, что работодатель самостоятельно, по собственной воле и в собственных интересах принимает решение об учреждении организации, он в любой момент вправе прекратить свое членство в этой организации. Объединения работодателей вправе в любое время прекратить деятельность своей организации.

Условия реализации этого принципа предложены М. В. Лушниковой, которая видит их в отсутствии дискриминационных ограничений в отношении лиц, обладающих правом создавать организации в целях представительства своих интересов, а также в отсутствии каких-либо преимуществ или ограничений в зависимости от принадлежно-

¹ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.) // Российская газета. 1995. № 67.

² Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996 г.) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.

³ Федеральный закон от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015 г.) «Об объединениях работодателей» // Российская газета. 2002. № 228.

сти к конкретной ассоциации, — автор относит это к условию запрета дискриминации. Второе условие связано с отсутствием требования о получении предварительного разрешения на создание организации при необходимости соблюдения определенных юридических процедур, которые не должны препятствовать объединению¹.

Принцип независимости, как и принцип добровольности, характерен для объединений работодателей. Его основой является абсолютная автономность от воздействия государственных органов власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, их объединений, политических партий и других общественных объединений. По мнению А. Ф. Нуртдиновой, в ст. 6 Федерального закона «Об объединениях работодателей» декларируется независимость объединения работодателей, его управления и функционирования от воздействия властных структур и других общественных организаций, учредители которой «самостоятельно определяют задачи и направления деятельности созданного объединения и его вид, разрабатывают устав, формируют органы управления, определяют их компетенцию. Создание, реорганизация, ликвидация объединения работодателей зависят исключительно от воли его учредителей (членов) и не требуют согласования ни с органами государственной власти, ни с представительными организациями работников. Это в полной мере согласуется с положениями международного трудового права (Конвенция МОТ № 87)»². Однако автор делает оговорку, что независимость заканчивается вместе с нарушением законодательства, регламентирующим деятельность объединений работодателей. Объединение может быть ликвидировано по решению суда в случае грубого нарушения законодательства при его регистрации или деятельности.

В отличие от иных некоммерческих организаций, деятельность объединений работодателей регулируется не столько гражданским законодательством, сколько трудовым, которое в ряде случаев обязывает организацию вступать во взаимоотношения с органами государственной власти, обладающими в отношении нее властными полномочиями. Но это совсем не означает безграничную власть государственного органа, который в рамках социального партнерства действует лишь в пределах той компетенции, которая предоставлена ему законом. Кроме того, органы государственной власти имеют

¹ Лушников М. В. Указ. соч. С. 85.

² Нуртдинова А. Ф. Объединения работодателей: их права и обязанности в системе социального партнерства // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru>.

право осуществлять контрольные и надзорные функции над деятельностью объединений работодателей в соответствии с требованиями ст. 38 Федерального закона «Об общественных объединениях»¹.

Законодатель гарантирует независимость объединений работодателей не только от органов государственной власти, но и иных институтов государственного общества, таких как органы местного самоуправления, политические партии, политические движения и профсоюзные организации. Поскольку детерминированность принципов происходит от объективных социальных условий, следует признать, что подобное ограничение является гарантией соблюдения прав участников объединений работодателей. Нередко в регионах профсоюзные организации пытаются распространить свое влияние на объединения работодателей, к примеру в части их создания. Принцип независимости в этом случае действует как правовой регулятор поведения соответствующих субъектов и как акт, предоставляющий гарантии и обеспечивающий соблюдение прав.

Принцип территориального образования напрямую связан с правилами, содержащимися в ст. 4 Федерального закона «Об объединениях работодателей», в соответствии с которыми объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, территориально-отраслевому признакам.

Общероссийское объединение работодателей должно охватывать территорию более половины субъектов Российской Федерации. Содержание ч. 2 ст. 4 Федерального закона «Об объединениях работодателей» позволяет считать, что на местах это объединение действует посредством деятельности входящих в него объединений. Сам термин подразумевает, что общероссийское объединение работодателей объединяет иные объединения. Но это не является жестким условием, так как уставы этих объединений могут содержать иное построение членства организации, куда, помимо объединений, могут входить отдельные работодатели. Общероссийские объединения работодателей способствуют образованию и деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и заключению генерального соглашения.

Для получения статуса общероссийского объединения работодателей необходимо наличие в объединении более 50 % предприятий, на которых работает не менее 50 % трудящихся данной отрасли.

¹ Федеральный закон от 19.05.1995 г. № 82-ФЗ (ред. от 20.12.2017 г.) «Об общественных объединениях» // Российская газета. 1995. № 100.

Свои особенности имеют межрегиональные (отраслевые, межотраслевые) объединения работодателей, поскольку объединяют всех работодателей, осуществляющих свою деятельность на территории не менее двух субъектов Российской Федерации. На практике чаще всего такие объединения учреждаются в рамках определенного федерального округа. К примеру, Координационный совет объединений промышленников и предпринимателей создан в Северо-Западном федеральном округе.

Региональные объединения работодателей создаются на добровольной основе работодателями и (или) региональными объединениями определенной отрасли либо территориальными объединениями. Основное правило заключается в том, что объединение действует в рамках одного субъекта Российской Федерации, где также могут действовать региональные отраслевые объединения работодателей.

Территориальные объединения работодателей создаются работодателями и (или) их территориальными отраслевыми объединениями в муниципальных образованиях (города, района).

На деятельность объединений работодателей повсеместно распространяются следующие принципы социального партнерства, выявленные М. В. Лушниковой в ходе анализа современного международного права¹.

1. Принцип свободы ассоциации. Г. И. Шестаков считает, что этот принцип следует рассматривать в его субъективном значении, предполагающем определенную социальную возможность как объект притязания работодателя и работника на объединение. Само притязание, по мнению автора, носит объективный характер. «Выступая в качестве субъективного права, право на свободу объединения определяет рамки легитимных действий организации работников и работодателей. Если бы действие основных прав исчерпывалось их объективным содержанием, то определение, что представляет собой индивидуальная свобода и какова сфера ее действия в каждом отдельном случае, являлось бы исключительной компетенцией государственных органов»². Право на свободу как субъективное право, предполагающее легитимность действий организации работодателя, определяется и гарантируется международным и национальным трудовым законодательством.

2. Принцип трипартизма. Он подразумевает практику трехсторонних консультаций с целью выработки компромиссного трехсто-

¹ Лушникова М. В. Указ. соч. С. 85.

² Шестаков Г. И. Реализация международно-правовых принципов социального партнерства // Учен. зап. Рос. гос. правового ун-та. 2004. № 1 (39). С. 76.

ронного соглашения профсоюзов, предпринимателей, а также правительственных организаций¹. Несмотря на то что трипартизм в России имеет более короткую историю применения, чем в европейских государствах, уже сегодня отмечаются его положительные результаты. На федеральном, региональном, муниципальном и отраслевом уровнях постоянно действуют трехсторонние соглашения, субъектами которых являются работодатели (объединения работодателей), работники и государство. На крупных и средних предприятиях, как правило, заключаются коллективные договоры. На федеральном уровне осуществляется децентрализация коллективно-договорного процесса посредством деятельности трехсторонних комиссий и процедуры ведения коллективных переговоров на отраслевом, региональном и местном уровнях. В качестве реально существующих проблем трипартизма отмечаются пассивность профсоюзов и засилье интересов крупного бизнеса в коллективно-договорном процессе, что исключает равноправие сторон. Под сомнение ставится эффективность роли государства как независимого арбитра и партнера².

3. Принцип многоуровневого сотрудничества. Подразумевается, что он осуществляется на международном, государственном (национальном), отраслевом (межотраслевом), административно-территориальном уровнях, а также на уровне финансово-промышленной группы и транснациональной корпорации, уровне организации³. Объединение работодателей действует в качестве полноправного участника социального партнерства на соответствующих уровнях.

4. Принцип добровольного и полноправного партнерства. На его основе осуществляется деятельность объединений работодателей. Он довольно подробно прокомментирован в имеющейся учебной и научной литературе. На полноправность взаимодействия объединений работодателей с профессиональными союзами, органами государственной власти и местного самоуправления в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений указывают положения п. 3 ст. 5 Федерального закона «Об объединениях работодателей». Основой полноправного взаимодействия сторон являются общие цели, формирующие соответствующие задачи, к решению которых стремятся субъекты социального партнерства. Цели, как

¹ Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. 5-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2007. С. 298.

² Вилков А., Шестов Н. Политическая субъектность региональных социумов и элит // Власть. 2014. № 7. С. 186–191.

³ Лушников М. В. Социальное партнерство в сфере труда: учеб.-метод. рекомендации. Ярославль: ЯрГУ, 2011. С. 8–9.

правило, достигаются принятием компромиссных решений, устраивающих всех участников соглашения. Полноправное партнерство предполагает формально-юридическое равенство сторон. Принятие условий соглашения требует от партнеров неукоснительного выполнения его обязательств. Неисполнение влечет ответственность любого из участников.

5. Принцип обязательного и надлежащего исполнения условий коллективных договоров и соглашений, заключенных в ходе коллективных переговоров. В Федеральном законе «Об объединениях работодателей» определена их роль в регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Помимо федерального закона, регламентация деятельности общественных объединений в рамках системы социального партнерства осуществляется иными федеральными и региональными нормативными правовыми актами. Прежде всего эта роль заключается в деятельности, направленной на ведение переговоров по подписанию трехсторонних соглашений и их реализации в рамках трехсторонних комиссий. В начале 1990-х годов трехсторонние соглашения, как правило, регулировали договоренности сторон относительно оплаты труда, занятости населения и безопасных условий труда. Сегодня генеральное и региональные трехсторонние соглашения содержат целый комплекс мероприятий, направленных на развитие и совершенствование экономической политики в части обновления производства, поддержки малого бизнеса, сокращения административного давления на предпринимательство, подготовки кадров и других насущных вопросов, решение которых помогает обеспечить социальный мир в трудовых коллективах и провести профилактику коллективных трудовых споров.

6. Принцип примирительно-третейского и арбитражного разбирательства социально-трудовых конфликтов путем проведения мирных переговоров и взаимных консультаций. Этот принцип предполагает разрешение трудовых конфликтов мирным путем посредством заключения соглашений спорящими сторонами или с участием посреднических и арбитражных органов.

Рассмотрение коллективного трудового спора имеет иной механизм реализации, чем при разрешении индивидуального трудового спора. Он основан на примирительных процедурах: разрешения спора примирительной комиссией с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Современная редакция ТК РФ сдержит новеллу о возможности формирования временного трудового арбитража при коллективном трудовом споре. Особенность заключается в том, что

эту процедуру осуществляют сами стороны, что не всегда происходит в бесконфликтной обстановке.

В ноябре 2011 года были внесены изменения в ст. 404 ГК РФ, предоставляющие возможность создавать при трехсторонних комиссиях по урегулированию социально-трудовых отношений постоянно действующие трудовые арбитражи, основной задачей которых является рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.

При рассмотрении коллективного трудового спора в качестве посредника может быть привлечен любой независимый специалист, приглашаемый как сторонами, так и по рекомендации Службы по урегулированию коллективных трудовых споров¹. Функциональная составляющая деятельности посредника заключается в оказании помощи сторонам в поисках решения по урегулированию коллективного трудового спора, которое бы устроило всех участников трудового спора, на основе конструктивного диалога.

Примирительные процедуры являются способом разрешения коллективных трудовых споров посредством достижения решения, согласованного сторонами. Основные положения примирительной процедуры закреплены в Рекомендации № 92 Международной организации труда «О добровольном примирении и арбитраже» (принята в Женеве 29 июня 1951 г. на 34-й сессии Генеральной конференции МОТ)². В указанном документе предусмотрены принципы создания и функционирования органов по добровольному примирению. Законодатель не предусмотрел рассмотрение коллективных трудовых споров в судебном порядке. Это правило относится также к спорам по правовым вопросам.

Общественные объединения имеют равноправное положение в системе социального партнерства. Являясь стороной работодателей в Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, объединения промышленников и предпринимателей выступают определенным гарантом развития социального партнерства, способного предотвратить трудовые конфликты. Помимо этого, они осуществляют деятельность, основан-

¹ Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 г. № 58 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» // Бюл. Минтруда РФ. 2002. № 8.

² Рекомендация № 92 Международной организации труда «О добровольном примирении и арбитраже» (принята в г. Женеве 29 июня 1951 г. на 34-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Женева : Международное бюро труда, 1991. Т. 1. С. 1045–1046.

ную на систематическом прогнозировании событий в сфере социально-трудовых отношений и определении приоритетных направлений и целей их развития, а также на обозначении направлений и реализации развития социального диалога с участием правительства, являющегося гарантом выполнения достигнутых соглашений в области социально-трудовых отношений.

Глава 2

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

2.1. ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ: ПРАВОВОЙ СТАТУС И РОЛЬ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Для уяснения положения объединений работодателей в качестве субъекта трудовых отношений необходимо определить их правовой статус. Судя по тому, как обозначает общетеоретическое понятие правового статуса дисциплина «Теория государства и права», законодатель в полной мере определил положение объединения работодателей в обществе, закрепив его статус в нормативных правовых документах. Наличие совокупности прав и юридических обязанностей является необходимым содержанием правового статуса субъекта вне зависимости от наступления определенных юридических фактов¹.

Рассматривая объединения работодателей в качестве субъектов трудового права, авторы учебника «Трудовое право России» К. Н. Гусов и В. Н. Толкунова выделяют следующие его элементы:

- трудовая правосубъектность, в составе которой рассматривается трудовая правоспособность, трудовая дееспособность и деликтоспособность;
- основные, то есть статутные, трудовые права и обязанности, закрепленные в действующем законодательстве;
- общие и специальные юридические гарантии реализации трудовых прав и обязанностей;
- предусмотренная законодательством ответственность в случае нарушения трудовых обязанностей².

Достаточно подробно предложенные авторами элементы правового статуса рассмотрены Г. Б. Рожко при исследовании правового статуса работодателей в сфере социального партнерства на примере сравнительного анализа российского и зарубежного опыта³.

¹ Кожевников С. Н. Государство и право. Краткий словарь терминов и разъяснений по правоведению. Н. Новгород : ВГАВТ, 2009. С. 53.

² Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. М. : ТК «Велби» : Проспект, 2004. С. 75–76.

³ Рожко Г. Б. Правовой статус объединений работодателей в сфере социального партнерства по законодательству России и зарубежных стран (сравнительно-правовое исследование) : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2014. С. 11–33.

Способность воспользоваться трудовыми правами в соответствии с трудовым законодательством определяется автором как трудовая правоспособность. Трудовая дееспособность означает закрепленную в законодательстве способность осуществлять трудовые права и обязанности. Трудовая деликтоспособность связана со способностью нести юридическую ответственность за нарушение законодательства в сфере труда¹. То есть трудовая правосубъектность обосновывается автором с учетом теоретических положений, содержащихся в общей теории права, в соответствии с которыми правосубъектность подразделяется на общую, отраслевую и специальную. Способность лица быть субъектом любой отрасли права ученые относят к общей правосубъектности. А способность лица быть субъектом права конкретной отрасли определяют как отраслевую правосубъектность. Специальная правосубъектность относит лицо к конкретным правоотношениям, в нашем случае в рамках трудового права.

Следует отметить, что правосубъектность принадлежит в равной степени и работнику, и работодателю, включая объединения работодателей, но объем этой правосубъектности отличается, поскольку работодатели обладают специальной правосубъектностью. Содержание специальной трудовой правосубъектности объединений работодателей всегда связано с целями и задачами, закрепленными в уставных документах.

Признавая наличие указанных выше элементов, являющихся содержанием статуса объединений работодателей, обращаем внимание на признаки, предложенные общей теорией права в качестве содержания правового статуса любого субъекта, а именно:

- положение субъекта в обществе;
- законодательное закрепление этого положения;
- наличие совокупности прав и обязанностей вне зависимости от наступления определенных юридических фактов.

Определяя положение объединений работодателей в обществе, необходимо уяснить само понятие «работодатель», подразумевающее возможность для субъекта предоставить работу, организовать труд и руководить этим трудом².

Термин «работодатель» содержится в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в соответствии с которым работодателем является организация (юридическое лицо), представленная руководителем либо

¹ Рожко Г. Б. Указ. соч. С. 12.

² Лившиц Р. З. Трудовое право России : учебник для вузов. М. : Норма, 1998. С. 39.

физическим лицом, с которым работник состоит в трудовых отношениях¹. Указанная дефиниция означает, что работодатель является стороной в трудовых отношениях и обладает неотделимой от него функцией, связанной с предоставлением работы и организацией трудовой деятельности. То есть фактически работодатель является субъектом трудовых отношений с набором определенных прав и обязанностей.

В соответствии со ст. 3 Федерального закона «Об объединениях работодателей» оно представляет «вид ассоциации (союза), основанной на добровольном членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц) и (или) объединений работодателей. Объединение работодателей является социально ориентированной некоммерческой организацией. Уставом объединения работодателей может предусматриваться вхождение в него иных некоммерческих организаций, объединяющих субъектов предпринимательской деятельности»².

Объединения работодателей являются достаточно самостоятельными, например, при определении программы деятельности. В любом случае, действуя с учетом требований законодательства, они участвуют в социально-трудовых и связанных с ними экономических отношениях, влияют на сферу профессионального образования, охрану здоровья работников, содействуют занятости населения, социального страхования и иной деятельности, связанной с решением социальных проблем и развитием гражданского общества. Принцип независимости объединений работодателей раскрыт в ст. 6 ФЗ «Об объединениях работодателей», где закреплено правило, согласно которому они независимы в своей деятельности от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, политических партий и движений, а также от других организаций. Закон содержит запрет на вмешательство перечисленных органов в деятельность объединений работодателей, в результате которого могут быть ограничены их права, что корреспондирует с нормами Конвенции МОТ № 87, в которой закреплено правило, запрещающее государству ограничивать право работодателей свободно осуществлять свою деятельность, а также воспрепятствовать ее законному осуществлению. Трудовой кодекс Российской Федерации рассматривает гарантированное конституцией право граждан на объ-

¹ Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Российская газета. 1996. № 12.

² Федеральный закон от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015 г.) «Об объединениях работодателей» // Российская газета. 2002. № 228.

единение применительно к трудовым правоотношениям. Работодатели, так же как и работники, могут свободно вступать в объединения для защиты своих прав и интересов¹.

Ранее правоспособность объединений работодателей ограничивалась признаками, соответствующими признакам юридического лица². Такой порядок был неприемлем в связи с тем, что объединения работодателей, помимо общей и отраслевой правоспособности, обладают признаками специальной правоспособности, что подтверждается их статусом субъекта трудового права, а также соответствующими правами и обязанностями. Особенностью объединений работодателей как субъекта трудовых прав является способность предоставлять работу гражданам. Обладая совокупностью прав, объединения работодателей формируют органы управления объединения, вносят предложения относительно его деятельности, участвуют в их рассмотрении и принятии решений, способствуют формулированию соглашений, заключаемых объединением работодателей в целях регулирования социально-трудовых отношений и т. д. В обязанность им вменяются выполнение требований устава и соблюдение условий соглашений, заключаемых объединением работодателей.

Из этого следует, что закон требует от объединений работодателей активного участия в решении социальных проблем и становлении гражданского общества. Совокупность прав и обязанностей позволяет отнести этот коллективный орган к самостоятельному субъекту трудовых отношений, обособив его от таких субъектов, как профессиональные союзы и работодатель, которым является физическое лицо. Соответственно, мнение С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова, предложивших объединения работодателей рассматривать в качестве производных от основных субъектов наравне с профессиональными союзами и другими объединениями работников, кажется нам несостоятельным³.

Как любая некоммерческая организация, объединение работодателей подлежит государственной регистрации с соблюдением условий, содержащихся в Федеральном законе «О некоммерческих организациях»⁴. Регистрация осуществляется в соответствии с тре-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СЗ РФ. 2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.

² Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958. С. 93.

³ Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М. : Норма, 2008. С. 56.

⁴ Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ (ред. от 29.07.2018 г.) «О некоммерческих организациях» (с изм. и доп., вступил в силу с 01.01.2019 г.) // Российская газета. 1996. № 14.

бованиями Федерального закона РФ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»¹. О. Б. Зайцева и И. В. Черных связывают наступление трудовой правосубъектности именно с моментом регистрации объединения работодателей в качестве юридического лица².

Г. Б. Рожко критично относится к позиции ученых, которые считают, что работодатели обладают различной правосубъектностью в связи с тем, что специальная правосубъектность зависит от деятельности организации. Следует согласиться с точкой зрения автора относительно того, что не следует связывать трудовую правосубъектность с видом деятельности организации, так как при выполнении административных функций работодатель не приобретает специальные права или обязанности. Его функции в качестве работодателя полностью подчиняются общим правилам, связанным с предоставлением работы, ее организацией и управлением³.

Помимо трудовой правосубъектности, в правовой статус объединений работодателей следует включать права и обязанности. Объединения работодателей представляют интересы работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении либо изменении соглашений, при разрешении коллективных трудовых споров, при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

В соответствии со ст. 4 Федерального закона «Об объединениях работодателей» такие объединения создаются по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому и территориально-отраслевому признакам. Рассуждая критически, некоторые авторы отмечают, что, поскольку участниками объединений работодателей являются только юридические лица, эта организационная форма недостаточно удобна для организации работодателей. Кроме того, при ней ставятся в неравное положение субъекты социального партнерства, поскольку, в отличие от профессиональных союзов, они приобретают правоспособность только после государственной регистрации. В отличие от объединений работодателей, профессиональные

¹ Федеральный закон от 08.08.2001 г. № 129-ФЗ (ред. от 27.12.2018 г.) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (с изм. и доп., вступил в силу с 01.01.2019 г.) // Российская газета. 2001. № 153–154.

² Зайцева О. Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория. Оренбург, 2008. С. 181; Черных И. В. Виды работодателей и их трудовая правосубъектность: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2004. С. 14–15.

³ Рожко Г. Б. Указ. соч. С. 16.

союзы создаются свободно¹. М. Ю. Тихомиров пишет, что, несмотря на утверждение федерального закона о форме объединений работодателей как некоммерческих организаций, они, по сути, соответствуют признакам ассоциаций (союзов), являющихся содержанием п. 1 ст. 121 ГК РФ², к которым относятся:

- объединение юридических лиц и (или) граждан;
- основание на добровольном либо (если этого требует закон) обязательном членстве;
- создание для представления и защиты профессиональных интересов;
- создание для достижения общественно полезных целей;
- некоммерческий характер целей.

Спорную мысль относительно объединений работодателей и профессиональных союзов высказала Г. Б. Рожко. Сославшись на ст. 2 Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» 1948 года и ст. 2 Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»³, автор обращает внимание на то, что предпринимателям не требуется разрешение для создания своих организаций. Такими же правами, подчеркивает Г. Б. Рожко, наделены работодатели законодательством Российской Федерации для представления интересов и защиты своих прав в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, во взаимодействии с профессиональными союзами, органами государственной власти, местного самоуправления. Поскольку исполнение функций работодателей имеет двойственный характер, связанный, во-первых, с защитой предпринимательских и экономических интересов во взаимодействии с государством относительно вопросов налоговой, таможенной, инвестиционной и другой политики; во-вторых, с представительством своих интересов во взаимодействии с профессиональными союзами и государством в вопросах, связанных с социально-трудовой сферой, то государственная регистрация никоим образом не приоритетна

¹ Курс трудового права : в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / под ред. А. М. Лушникова, М. В. Лушниковой. М. : Статут, 2009. С. 119.

² Тихомиров М. Ю. Ассоциации и союзы: новое правовое положение, особенности управления, права и обязанности членов. М. : Издание Тихомирова М. Ю., 2014. С. 19.

³ Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. С. 278–284 ; Федеральный закон от 01.04.1999 г. № 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016 г.) «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

по отношению к объединениям работников, функции которых связаны с социальной сферой¹.

Уяснить роль объединений работодателей в институте социального партнерства позволяют его существенные характеристики, к которым относятся:

- договорные начала, основанные на равенстве участников и достижении обоюдного согласия;
- достижение эффективности результатов при условии активного участия всех субъектов социального диалога;
- реализация готовности сторон идти на уступки в переговорном процессе;
- социальное партнерство является неотъемлемым элементом демократического государства и условием формирования гражданского общества;
- социальное партнерство представляет собой условие устойчивого развития экономики государства.

Современное трудовое законодательство достаточно требовательно к работодателю, что обусловлено новыми экономическими отношениями, зародившимися в условиях рыночной экономики, и породило необходимость консолидации знаний и опыта, необходимых для защиты и представительства объединений работодателей в условиях социального партнерства, а также для решения других вопросов в сфере социально-трудовых отношений.

Представительские функции объединений работодателей существенно укрепили позиции социально-партнерских отношений, которые ранее обеспечивались двусторонним субъектным составом. Их участие способствует коллективно-договорному регулированию трудовых отношений.

Самым крупным союзом, осуществляющим деятельность работодателей в сфере социально-трудовых отношений, является общероссийская общественная организация — Российский союз промышленников и предпринимателей, которая была основана в 1990 году. Этот союз зарегистрирован как общероссийское объединение работодателей (далее — ООР «РСПП»), а также как общероссийская общественная организация (далее — ООО «РСПП»), основной целью которых является консолидация усилий промышленников и предпринимателей России, способствующих модернизации экономики, повышению статуса бизнеса в России. Действует эта организация

¹ Тихомиров М. Ю. Указ. соч. С. 19.

на основании Устава РСПП, Декларации принципов ее деятельности, Хартии корпоративной и деловой этики, Социальной хартии российского бизнеса.

Являясь достаточно крупной, РСПП объединяет более ста отраслевых и региональных объединений, включающих работодателей топливно-энергетического комплекса, машиностроения, оборонно-промышленного комплекса, строительства, химической, легкой и пищевой промышленности, инвестиционно-банковской сферы, сферы услуг.

Российский союз промышленников и предпринимателей сотрудничает с Торгово-промышленной палатой России, являющейся добровольным негосударственным объединением предпринимателей, действующим в соответствии с Федеральным законом «О торгово-промышленных палатах в Российской Федерации»¹.

Организационно-правовой формой Торгово-промышленной палаты является союз, а основной ее целью — представление и защита законных интересов своих членов для осуществления эффективного предпринимательства, экономической и внешнеторговой деятельности, реализации иных целей. Членами Торгово-промышленной палаты могут быть российские юридические лица — российские организации, объединяющие юридических лиц и индивидуальных предпринимателей². Таким образом, Торгово-промышленная палата соответствует требованиям ФЗ РФ «Об объединениях работодателей».

В 2001 году Президент Российской Федерации В. В. Путин, выступая на XII съезде Российского союза промышленников и предпринимателей, отметил, что союз «объединяет представителей всех направлений российского бизнеса и по праву пользуется уважением и авторитетом не только в нашей стране, но и за рубежом. Сегодня, когда приоритетными задачами государственной власти являются развитие экономики и повышение благосостояния граждан, ваш огромный опыт практической работы, влияние в деловых кругах и ответственный подход к принятию решений приобретают особое значение»³.

¹ Закон РФ от 07.07.1993 г. № 5340-1 (ред. от 30.12.2015 г.) «О торгово-промышленных палатах в Российской Федерации» // Российская газета. 1993. № 154.

² Там же.

³ Президент России В. Путин — участникам XII съезда РСПП, 2001 год. URL: <http://www.rsppvo.ru/?source=49>.

Наличие специфического целевого компонента и связанного с ним объема задач и определенных компетенций придает объединениям законодателей самостоятельный статус, отграничивающий их от других субъектов социально-трудовых отношений. К примеру, общероссийская общественная организация «Деловая Россия», представляющая Союз российских предпринимателей сырьевого и перерабатывающего сектора в машиностроении, строительстве, легкой промышленности, в сельском хозяйстве, в сфере информационных технологий и финансовых услуг.

Поставленные организацией цели направлены на развитие рыночной экономики посредством партнерских отношений с властью и обществом, а также содействие формированию и реализации экономической политики государства, необходимой для создания благоприятных условий для развития предпринимательства. Поставленная цель определила следующие задачи:

- создание организации, лидирующей в деловом сообществе и представляющей взгляды и интересы нового поколения национального бизнеса;

- взаимодействие с органами государственной власти, подготовка аналитических докладов, экспертных заключений, проектов текстов законодательных актов;

- формирование позитивного отношения российских граждан к бизнесу;

- защита интересов бизнеса от неправомерных действий, организация работы по устранению избыточных административных и иных барьеров;

- проведение в рамках организации совместных деловых и социальных проектов;

- возобновление забытых и создание новых традиций российского делового сообщества¹.

Таким образом, объединения работодателей осуществляют свою деятельность как в сфере экономических, так и социально-трудовых отношений. Функции объединений работодателей определены, во-первых, целями их деятельности; во-вторых, организационно-правовой формой (поскольку они являются некоммерческими организациями); в-третьих, тем, что они являются стороной социального партнерства.

¹ Общественная организация «Деловая Россия» // Деловой квартал. URL: <http://www.dk.ru/wiki/delovaya-rossiya>.

Правовой статус объединений работодателей формируется с учетом коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Являясь субъектом социального партнерства, объединения работодателей вырабатывают общую позицию для всех работодателей. Как субъекты социально-трудовых отношений они обладают самостоятельностью и независимостью от воли органов государственной власти и местного самоуправления.

Помимо специальной объединения работодателей обладают общей правосубъектностью, поскольку они вступают в определенные договорные отношения не только в рамках трудового права, но и в правоотношения, связанные с предпринимательской, налоговой, международной, экономической, политической и прочей деятельностью.

Правовой статус объединений работодателей основан на трудовой правоспособности, совокупности прав и обязанностей, гарантиях, а также ответственности за ненадлежащее исполнение обязательств. Соответственно, правовой статус объединений работодателей обеспечен государством совокупностью дозволений и запретов, позволяющих определять их как субъект социально-трудовых отношений и сторону социального партнерства.

2.2. АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ ПРАВОВОГО СТАТУСА ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

С целью анализа основных прав и обязанностей объединений работодателей обратимся к международным актам, регулирующим социально-трудовые отношения. К ним относится прежде всего Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию»¹ (далее — МОТ № 87), в соответствии с которой организации трудящихся и предпринимателей вправе вырабатывать свои уставы и программы, административные регламенты, выбирать представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность. При этом государственные власти не вправе вмешиваться в их деятельность, ограничивать права организаций работодателей или препятствовать их законной деятельности.

¹ Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 9 июля 1948 г. на 31-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. С. 278–284.

Кроме того, организации трудящихся и предприниматели вправе создавать федерации и конфедерации. Этим объединениям, в свою очередь, предоставлено право вступать в международные организации трудящихся и предпринимателей. Конвенцией МОТ № 87 предусмотрено, что организации трудящихся и предпринимателей, приобретая права юридического лица, не вправе подчинять друг друга условиям, которые препятствуют законной деятельности. Национальное законодательство не должно игнорировать гарантии, предусмотренные МОТ. Фактически в Конвенции МОТ № 87 законодатель закрепил правовой статус объединений предпринимателей на международном уровне.

Аналогичным образом решается вопрос о применении национального законодательства в Конвенции № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров»¹. Кроме того, МОТ предусмотрены правила ведения переговоров на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей, с одной стороны, и организациями трудящихся — с другой, с целью регулирования условий труда посредством заключения коллективных договоров.

Очевидно, что нормы международного законодательства, так же как и нормы законодательных актов Российской Федерации, предусматривают сотрудничество объединений работодателей с профсоюзными организациями, а также участие в разрешении трудовых споров и в коллективно-договорном регулировании.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении трудовых споров представителями на локальном уровне, как правило, выступают руководитель организации или индивидуальный предприниматель, являющийся работодателем (либо уполномоченное им лицо). Во всех остальных случаях социального партнерства интересы работодателей представляют объединения работодателей, созданные для представления интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления (ст. 33 ТК РФ).

¹ Конвенции № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 1 июля 1949 г. на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. С. 292–297.

Согласно ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, объединения работодателей участвуют в коллективных переговорах, в том числе на федеральном уровне, если это касается заключения или изменения соглашений. Помимо этого, объединения работодателей представляют интересы своих членов в комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений. Объединение работодателей выполняет лишь представительские функции и не отвечает за исполнение работодателями своих обязательств. Сформированный орган исполнительной власти выступает от имени объединения работодателей.

Согласно ст. 34 ТК РФ объединения работодателей представляют интересы и защищают права своих членов на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях во взаимодействии с социальными партнерами и государством, представленным соответствующими органами.

В Федеральном законе «Об объединении работодателей» их права и обязанности изложены достаточно конкретно и подробно. Система основных прав членов работодателей представляет собой:

- участие в формировании органов управления объединения работодателей в порядке, определяемом уставом;

- внесение на рассмотрение органов управления предложений, касающихся деятельности объединений работодателей, участие в их рассмотрении и принятии решений в порядке, определяемом уставом;

- участие в составлении соглашений, заключаемых объединением работодателей, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения;

- получение информации о деятельности объединения работодателей, заключенных им соглашениях, а также текстов этих соглашений;

- получение помощи, предусмотренной уставом объединения;
- возможность свободного выхода из объединения работодателей.

К обязанностям членов работодателей закон относит:

- выполнение требований устава объединения работодателей;
- соблюдение условий соглашений, заключаемых объединением работодателей, и выполнение обязательств, предусмотренных этими соглашениями.

Права объединений работодателей закреплены в ст. 13 Федерального закона «Об объединениях работодателей». В 2014 году в указанную статью были внесены серьезные изменения и дополнения. Ряд

норм утратил свою силу. В настоящее время объединения работодателей имеют право:

- защищать права членов объединения и их законные интересы;
- инициировать проведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений;
- исполнять полномочия объединения работодателей соответствующего уровня при его отсутствии в рамках социального партнерства;
- привлекать работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, к участию в коллективных переговорах по заключению соглашений, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, предлагая им вступить в объединение либо используя другие формы;
- контролировать выполнение заключенных объединением работодателей соглашений, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения;
- уполномочивать своих представителей на ведение коллективных переговоров по вопросам подготовки, заключения и изменения соглашений, участвовать в формировании и деятельности соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, примирительных комиссиях, трудовом арбитраже по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров;
- инициировать обсуждение законов и иных нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим права и интересы работодателей, участвовать в разработке указанных нормативных правовых актов;
- оспаривать акты, решения и действия органов государственной власти и местного самоуправления, нарушающие права и законные интересы объединений работодателей;
- направлять своих представителей в общественные советы, постоянные и временные рабочие группы, комиссии, создаваемые при органах исполнительной и законодательной власти, местного самоуправления и занимающиеся вопросами, затрагивающими охраняемые законом интересы работодателей в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- принимать участие в формировании и реализации социальной политики в области социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- проводить консультации с профессиональными союзами и органами государственной власти и местного самоуправления по основным направлениям социально-экономической политики;

- участвовать в обсуждении основных направлений миграционной политики;

- получать информацию от профессиональных союзов, их объединений, органов исполнительной власти и местного самоуправления по социально-трудовым вопросам для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;

- участвовать в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, разработке государственных образовательных стандартов, разработке и реализации государственной политики в сфере среднего и высшего профессионального образования;

- участвовать в создании и развитии системы профессиональных квалификаций, формировании системы независимой оценки квалификации работника, разработке и экспертизе проектов профессиональных стандартов.

Наряду с правами объединений работодателей наделены следующими обязанностями:

- проводить коллективные переговоры и заключать на их основе соглашения;

- исполнять обязанности, взятые на себя при заключении соглашений;

- предоставлять участникам объединений работодателей информацию о заключенных соглашениях, а также тексты этих соглашений;

- предоставлять профсоюзным организациям, органам исполнительной власти, органам местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля их выполнения;

- осуществлять контроль над выполнением соглашений, заключенных объединениями работодателей, их членами;

- содействовать исполнению обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективных договоров, заключенных работодателями, являющимися членами объединений работодателей.

Этот перечень не является полным, так как объединения работодателей должны исполнять и другие обязательства, предусмотренные их уставами.

Анализируя роль объединений работодателей в социально-трудовых отношениях как субъекта трудовых прав, следует обратиться к опыту Российской трехсторонней комиссии, деятельность которой

регламентирована Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (далее — ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии»)¹.

В состав Трехсторонней комиссии входят представители общероссийских объединений работодателей и профессиональных союзов, Правительства Российской Федерации. Целями деятельности Трехсторонней комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон. Указанные цели определили задачи участников Трехсторонней комиссии, к которым относятся:

- проведение коллективных переговоров в целях подготовки проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями работодателей и профсоюзов;

- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;

- консультирование при разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений, а также различных федеральных программ, связанных с трудовой деятельностью, занятостью населения, миграцией трудящихся, социальным обеспечением;

- согласование позиций участников Трехсторонней комиссии по основным направлениям социальной политики;

- рассмотрение вопросов, возникающих при реализации условий генерального соглашения;

- информирование комиссий по регулированию социально-трудовых отношений иных уровней о деятельности Комиссии, а также распространение опыта социального партнерства;

- изучение и анализ международного опыта социально-трудовых отношений и социального партнерства, консультирование по вопросам, возникающим при ратификации и применении норм международного права, участие в мероприятиях, проводимых зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства (ч. 2 ст. 3 ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии»).

Отмечается, что правовая регламентация трудовых прав и обязанностей базируется на доктрине естественного права, что прямо отражено в Конституции РФ. Слабым звеном, по мнению ряда авторов,

¹ Федеральный закон от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016 г.) «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // Российская газета. 1999. № 90.

является проблема корреляции соответствия правам и свободам человека и гражданина их обязанностей. И если в трудовом праве обязанностям субъектов еще уделяется какое-то внимание, то в теории прав человека внимания явно недостаточно, что требует серьезных исследований¹.

Одной из важнейших функций для объединения работодателей является представление интересов своих членов во взаимоотношениях с органами государственной власти, местного самоуправления и с профсоюзами. Представители органов власти и профессиональные союзы являются активными субъектами социально-трудовых отношений, в частности социального партнерства. Органы государственной власти и местного самоуправления нередко участвуют в процедурах переговоров, связанных с заключением коллективных договоров, соглашений, в том числе для решения вопроса о дополнительном бюджетном финансировании. Положения анализируемой статьи предусматривают отдельные права работодателей, являющиеся частью правоотношений объединений работодателей с органами государственной власти, местного самоуправления, профсоюзами. Это относится к участию в коллективных переговорах, инициированию коллективных переговоров от имени работодателей, внесению предложений в органы государственной власти по вопросам принятия новых законопроектов, нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений.

«Объединения работодателей как общественные объединения не обладают правом законодательной инициативы в Федеральном собрании депутатов (Государственной Думе РФ) или в законодательных органах уровня субъекта Федерации, они могут реализовать данное право только опосредованно, через обращения к тем субъектам, которые обладают правом законодательной инициативы»². К примеру, ст. 36 Федерального конституционного закона «О Правительстве Российской Федерации» свидетельствует о наличии у Правительства РФ права законодательной инициативы в Федеральном собрании, которое реализуется во внесении законопроектов в Государственную Думу. Члены Правительства РФ вправе присутствовать и выступать на заседаниях палат Федерального собрания, их комитетов и комиссий

¹ *Заринова З. Н., Шавин В. А.* Субъекты трудового права // Юридическая наука: история и современность. 2015. № 9. С. 105–124.

² *Шалимова Н. А.* Комментарий к Федеральному закону от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (постатейный) // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CMB&n=16451#0691836494362118>.

в соответствии с регламентами палат. Представление в палатах Федерального собрания законопроекта, внесенного Правительством РФ, осуществляется его официальными представителями, полномочия которых в данном случае направлены на защиту позиций Правительства РФ в вопросах заключения, внесения поправок и официальных отзывов.

Представители, направленные Правительством РФ, участвуют в обсуждении федеральных законов и законопроектов, где им представляется слово в соответствии с регламентами палат. Депутаты Государственной Думы Федерального собрания РФ и законодательных органов уровня субъектов Федерации при этом обладают правами законодательной инициативы.

Реализация объединениями работодателей права вносить предложения о принятии нового законопроекта либо внесении изменений в действующий законодательный акт по вопросам социально-трудовых отношений осуществляется путем направления предложений указанным органам. Проекты правовых актов рассматриваются на заседаниях постоянно действующих трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

В ч. 1 ст. 35.1 ТК РФ закреплено право трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений принимать участие в разработке и обсуждении нормативных правовых актов трех видов. Это право распространяется на нормативные правовые акты, к которым относятся законопроекты, программы социально-экономического развития и иные правовые акты. Анализируемому праву корреспондирует обязанность государственных органов федерального и регионального значения, органов местного самоуправления создавать необходимые условия для его реализации.

В ч. 2 и 3 ст. 35.1 ТК РФ определен порядок осуществления разработки и обсуждения нормативных правовых актов. Изначально проекты указанных актов направляются для обсуждения в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В отсутствие таких комиссий проекты обсуждаются профсоюзными организациями и объединениями работодателей, которые излагают свое мнение в соответствующем заключении и доводят до сведения органов, разработавших эти проекты.

Критику вызывает формулировка ч. 2 ст. 35.1 ТК РФ, в которой содержится правило об обязательном рассмотрении Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений проектов законодательных актов, нормативных правовых актов и иных актов органов

исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, которые выражают свое мнение относительно представленных проектов в соответствующих решениях. Государственные органы и органы местного самоуправления обязаны учитывать замечания и предложения Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. По сути, законодатель наделил Комиссию функциями экспертной деятельности над нормотворчеством государства не только в области трудового права, но также других отраслей, затрагивающих трудовые правоотношения. В ч. 1 ст. 35 ТК РФ определены цели деятельности Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, к которым относятся обеспечение регулирования социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров, подготовка проектов коллективных договоров, соглашений, заключение коллективных договоров, соглашений, организация контроля над их выполнением на всех уровнях. Из этого определения видно, что экспертная деятельность не входит в компетенцию Комиссии¹.

Федеральным законом «Об объединениях работодателей» последние наделены правом инициировать проведение коллективных переговоров, направленных на подготовку, заключение и изменение соглашений. Для этого объединение работодателей направляет предложение представителям работников на соответствующем уровне социального партнерства. Представителями являются профсоюзы, их объединения и объединения их территориальных организаций. В предложении должны быть указаны предмет и представители объединения работодателей, наделенные правом участвовать в работе Комиссии по ведению коллективных переговоров, и их полномочия. Само предложение подписывается уполномоченным лицом.

Являясь органами социального партнерства, комиссии образуются на всех его уровнях. Комиссия, созданная на локальном уровне, то есть на уровне работодателя, является временной, ее функция заканчивается проведением коллективных переговоров, подготовкой проекта и заключением коллективного договора (ч. 7 ст. 35 ТК РФ). Остальные же уровни представлены постоянно действующими комиссиями, функции которых совпадают с действующими ограниченное время. Их основная функция также заключается в проведении коллективных переговоров, подготовке проекта соглашения и его заключении. Но, в отличие от временных, постоянно действующие

¹ *Сторожук Д. А.* Комментарий к Федеральному закону от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (постатейный) // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru>.

комиссии вправе контролировать соблюдение условий соглашений и обеспечивать регулирование социально-трудовых отношений.

В соответствии с п. 8 ст. 13 ФЗ «Об объединениях работодателей» постоянно действующие комиссии наделены правом проведения консультаций (переговоров) с профсоюзами, их объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления в рамках реализации основных направлений социально-экономической политики.

Объединения работодателей являются полноправными участниками координационных комитетов содействия занятости населения, создаваемых для выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном и территориальных уровнях в рамках социального партнерства¹. Целью деятельности координационных комитетов является содействие формированию и рациональному использованию трудовых ресурсов, реализация целевых программ содействия занятости населения. К примеру, соисполнителем Государственной программы Санкт-Петербурга «Содействие занятости населения в Санкт-Петербурге» на 2015–2020 годы является Региональное объединение работодателей Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга. А основные задачи государственной программы направлены на решение следующих вопросов.

1. Сближение спроса и предложения на рынке труда путем проведения активной политики занятости (максимального использования трудового потенциала жителей Санкт-Петербурга). Повышение уровня социальной поддержки безработных граждан.

2. Повышение эффективности государственного регулирования рынка труда. Достижение сбалансированности спроса и предложения трудовых ресурсов.

3. Формирование целостной системы профессиональной ориентации для обеспечения процесса профессионального самоопределения граждан в соответствии с потребностями рынка труда.

4. Повышение эффективности системы профессионального образования.

5. Оптимизация объемов и профессионально-квалификационной структуры привлекаемой в Санкт-Петербург рабочей силы из других регионов Российской Федерации и стран.

¹ Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 11.12.2018 г.) «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступил в силу с 01.01.2019 г.) // Российская газета. 1996. № 84.

6. Улучшение условий и охраны труда работающих в Санкт-Петербурге¹.

Российская Федерация уделяет особое внимание вопросам миграции, осуществления на ее территории трудовой деятельности иностранными гражданами. Она выступает участником двусторонних и многосторонних международных договоров в сфере миграции. Особая роль в формировании основных направлений миграционной политики, определении потребностей экономики в привлечении и использовании иностранных работников принадлежит объединениям работодателей в связи с тем, что основными субъектами их реализации являются работодатели. 24 ноября 2014 года в ФЗ РФ «Об объединениях работодателей» введен п. 8.1, которым закреплено право объединений работодателей на участие в формировании и реализации миграционной политики в Российской Федерации. Это касается также совершенствования национального законодательства в сфере миграционных процессов. Например, генеральными соглашениями между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ (в том числе на 2018–2020 гг.) предусмотрено обязательство сторон соглашения провести консультации по подготовке предложений о возможной ратификации Российской Федерацией Конвенции № 97 МОТ.

Согласно п. 10 ст. 13 ФЗ «Об объединениях работодателей» последним предоставлено право участвовать в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, в разработке и реализации государственной политики в области среднего и высшего образования, в разработке федеральных государственных стандартов, формировании перечней профессий, специальностей и направлений подготовки, государственной аккредитации образовательной деятельности. Конкретизация правил такого участия содержится в постановлении Правительства Российской Федерации².

¹ Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 17.06.2014 г. № 490 (в ред. от 24.08.2015 г.) «О государственной программе Санкт-Петербурга „Содействие занятости населения в Санкт-Петербурге“ на 2015–2020 годы» // Ресурсы справочно-правовой системы. URL: <http://www.consultant.ru>.

² Постановление Правительства РФ от 10.02.2014 г. № 92 (ред. от 29.11.2018 г.) «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования» // СЗ РФ. 2014. № 7. Ст. 686.

Постановлением Правительства РФ «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации»¹ внесены изменения в п. 3 ФЗ «Об объединениях работодателей», согласно которым объединения работодателей вправе вносить предложения, относящиеся к вопросам совершенствования нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере среднего профессионального образования, в Министерство просвещения РФ, в сфере высшего образования — в Министерство науки и высшего образования РФ; представлять по запросу соответствующих органов экспертные заключения на проекты нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере среднего профессионального либо высшего образования; участвовать в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах посредством представления предложений по объему контрольных цифр приема граждан на обучение по профессиям, специальностям и направлениям подготовки за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов в федеральные органы исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленных сферах деятельности; вносить предложения в соответствующие органы, направленные на формирование перечней профессий, специальностей и направлений подготовки, и изменений в них с учетом актуальных и перспективных потребностей в кадрах общества и государства, в том числе для обеспечения его обороны и безопасности; участвовать в разработке проектов федеральных государственных образовательных стандартов, а также в рассмотрении проектов федеральных государственных образовательных стандартов в созданных соответствующим уполномоченным органом советах по соответствующим федеральным государственным образовательным стандартам и рабочих группах по стандартам среднего профессионального образования, по стандартам высшего образования, а также в рабочих группах по рассмотрению проектов, содержащих сведения, составляющие государственную и иную охраняемую законом тайну, путем представления предложений, направленных на формирование структуры и содержания проектов федеральных государственных стандартов. Помимо этого, объединения работодателей принимают участие в го-

¹ Постановление Правительства РФ от 29.11.2018 г. № 1439 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» // Ресурсы справочно-правовой системы. URL: <http://www.consultant.ru>.

сударственной аккредитации образовательной деятельности по основным образовательным программам.

В соответствии со ст. 13 ФЗ «Об объединениях работодателей» объединения вправе вносить предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения и затрагивающих права и законные интересы работодателей, а также участвовать в их разработке.

Трудовое законодательство предусматривает участие РТК в принятии некоторых решений правительства. Эта форма социального сотрудничества предусматривает включение представителей работодателей в процесс нормотворчества. Статья 117 ТК РФ регламентирует, что Комиссия влияет на утверждение перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Статья 147 ТК РФ регламентирует, что Правительство РФ определяет перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными веществами и иные особые условия труда с учетом мнения Комиссии. Статья 153 ТК РФ содержит правило, согласно которому перечень профессий творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов также согласовывается с учетом мнения членов Комиссии. В таком же порядке устанавливается перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет (ст. 265 ТК РФ).

Таким образом, анализ трудового законодательства позволяет сделать вывод о том, что представительская функция является основной для объединений работодателей. Она следует из требований п. 2 ст. 2 Федерального закона «Об объединениях работодателей», а также ст. 33 ТК РФ. В судебной практике разъясняется, что ч. 1 ст. 33 ТК РФ уточняет правило о представительстве при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров, определяя, что интересы работодателя представляет руководитель организации или уполномоченные им лица¹.

На представительские функции объединений работодателей указывают А. Ф. Нуртдинова и Л. А. Чиканова, которые считают, что

¹ См.: Определение Верховного Суда РФ от 07.09.2007 г. № 45-Г07-18 // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru> ; Определение Верховного Суда РФ от 18.04.2008 г. № 45-Г08-9 // Ресурсы справочно-правовой системы. URL: <http://www.consultant.ru>.

представительство является целью их создания и деятельности в системе социального партнерства. Авторы отмечают, что представительская функция объединений работодателей применяется и в зарубежной практике социально-трудовых отношений¹.

Объединения работодателей представляют интересы работодателей в системе социального партнерства (уровень которого выше локального) в случае проведения коллективных переговоров, заключения или изменения соглашения, разрешения коллективных трудовых споров, возникающих в связи с заключением или изменением соглашения, в случае формирования и осуществления деятельности Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. При этом объединения работодателей не являются стороной социального партнерства, о чем свидетельствует ст. 25 ТК РФ. А. М. Куренной отмечает, что в этом случае отношения работодателя и объединений работодателей строятся по гражданско-правовой модели представительства, то есть объединение действует от имени и в интересах работодателей, являющихся стороной соглашения, а правовые последствия наступают лишь для представляемых².

«Представительская функция объединений работодателей заложена в правовом статусе объединения и реализуется в следующих механизмах:

- во-первых, включается при реализации защиты прав и экономических интересов работодателей, предусмотренных законодательством;

- во-вторых, работает в процессе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, заключения коллективных договоров и соглашений, а также согласования интересов с работниками в целом;

- в-третьих, посредством представительской функции осуществляется взаимодействие с государством;

- в-четвертых, через представительство происходит реализация прав и обязанностей объединений работодателей»³.

Таким образом, следует конкретизировать функции, вытекающие из основных прав, которыми законодатель наделил объединения работодателей, к которым относятся следующие функции: представитель-

¹ Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Права работодателей в трудовых отношениях. М. : Эксмо, 2010. С. 98.

² Куренной А. М. Взаимодействие работодателя и его социального партнера на уровне организации // Ресурсы справочно-правовой системы КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru>.

³ Рожко Г. Б. Указ. соч. С. 36.

ская, экономическая, участие в нормотворчестве. А из обязанностей объединений работодателей вытекают информационная, консультационная и контрольная функции.

2.3. ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РОССИИ

Конституция РФ гарантирует право каждого защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (ст. 45 Конституции РФ). ТК РФ также содержит правила, позволяющие работникам и работодателям защищать свои трудовые права соответствующими способами. Согласно действующему законодательству способы защиты классифицируются в зависимости от субъектов и от объекта защиты.

Первая группа включает в себя способы, предназначенные для защиты прав и интересов работников и работодателей. К ним относятся самозащита, государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защита прав работодателей объединениями работодателей и т. д.

В зависимости от объекта защиты можно выделить защиту трудовых прав и интересов работников (к примеру, профессиональными союзами) и защиту трудовых прав и интересов работодателей, в том числе защиту трудовых прав Уполномоченным по защите прав предпринимателей в РФ. Судебная защита характерна и для работников, и для работодателей.

Отмечается эффективность защиты работодателей Уполномоченным по защите прав предпринимателей в Российской Федерации. Реализация же такого способа, как самозащита, может осуществляться, к примеру, в случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей. В качестве недостатка следует отметить отсутствие в ТК РФ форм защиты трудовых прав и работников, и работодателей. Представляется необходимым конкретизировать и закрепить способы защиты трудовых прав в ТК РФ. Теория права обращается к юрисдикционным и неюрисдикционным, судебным и несудебным способам защиты трудовых прав. Предполагается, что такие способы охватывают защиту трудовых прав как работников, так и работодателей.

В ст. 37 Конституции РФ предусмотрено право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием законных способов их разрешения, включая забастовку.

Анализируя права, принадлежащие объединениям работодателей, мы говорили об их возможности наделять своих представителей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений, участвовать в формировании и деятельности соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, примирительных комиссий, трудового арбитража для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Примирительная комиссия является обязательным условием разрешения любого трудового спора. Пройдя эту процедуру и не достигнув соглашения, стороны вправе обратиться в трудовой арбитраж или к посреднику.

Правила рассмотрения трудового спора примирительной комиссией содержатся в ст. 402 ТК РФ и Постановлении Минтруда России от 14 августа 2002 года № 57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией»¹ (далее — Рекомендации 1).

В том случае, если работодатель принял решение отказать работникам в удовлетворении требований, с этого дня начинается процедура коллективного трудового спора, в частности процедура рассмотрения спора примирительной комиссией. Она создается в течение двух рабочих дней со дня начала спора, если он возник на локальном уровне социального партнерства. Если стороны не пришли к договоренности, они могут обратиться к посреднику и (или) в трудовой арбитраж.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников, на иных уровнях социального партнерства — соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. При этом уклоняться от создания комиссии и участия в ее работе стороны коллективного трудового спора не имеют права.

¹ Постановление Минтруда России от 14.08.2002 г. № 57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» // Бюл. Минтруда РФ. 2002. № 8.

На время участия в разрешении коллективного спора члены примирительной комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года (п. 23 Рекомендаций 1). Обязанностью работодателя является создание необходимых условий для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях — в срок до пяти рабочих дней со дня издания актов о ее создании.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. ТК РФ содержит требование о том, что решение о продлении срока оформляется протоколом (ч. 7 ст. 401).

Решения примирительной комиссии согласовываются сторонами спора и оформляются протоколом. Они являются обязательными и исполняются в порядке и в сроки, установленные данным решением. Если согласие в примирительной комиссии не было достигнуто, стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж (согласно ст. 404 ГК РФ) является органом по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается участниками коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения конкретного трудового спора.

Классификация социально-трудовых споров предложена М. В. Лушниковой. Она предложила разделять социально-трудовые споры в зависимости от их предмета, различая споры о праве и споры об интересе¹. Данная точка зрения является вполне обоснованной, так она расширяет диапазон возможностей, связанных с выбором способа разрешения спора.

Спор о праве имеет сложный юридический состав. Он образуется совокупностью действий участников правоотношений при том условии, если эти действия совершены в определенном порядке.

¹ Лушникова М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудового законодательства в трудовых и социально-обеспечительных отношениях (сравнительно-правовое исследование) : дис. ... д-ра юрид. наук / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 1997. С. 231.

Во-первых, должно иметь место нарушение либо оспаривание субъективных прав субъекта защиты нарушителем этих прав. Во-вторых, должно наличествовать требование об определенном поведении, предъявленное субъектом защиты к нарушителю. В-третьих, это требование должно быть не исполнено нарушителем.

Спор о праве имеет место в связи с применением трудового законодательства и коллективных соглашений. Как правило, восстановление нарушенного права в этом случае осуществляется в судебном порядке.

При споре об интересе речь идет о требованиях работников в адрес работодателей об улучшении условий труда. В этом случае закон не содержит прямого указания работодателю о необходимости выполнить указанное требование. Эти споры чаще всего разрешаются посредством применения примирительно-посреднической процедуры.

Современное законодательство предусматривает различные формы примирительно-посреднических процедур при разрешении коллективных трудовых споров, что существенно увеличивает шансы разрешить конфликты в сфере наемного труда мирным способом. Правовая регламентация медиации всецело зависит от обоснованной концепции ее применения к трудовым спорам. В отсутствие такой концепции является несовершенной правовая регламентация отношений, возникающих по вопросам урегулирования коллективных трудовых споров с помощью процедур медиации. Справедливыми являются выводы, сделанные С. К. Загайновой, которая считает, что законодательную конструкцию о невозможности применения медиации к коллективным трудовым спорам следует толковать не как общий запрет на применение медиации при урегулировании коллективных трудовых споров, а как неприменение Закона о медиации к примирительным процедурам, которые проводятся в соответствии с трудовым законодательством¹. Полагаем, что возможность применения процедуры медиации для коллективных трудовых споров должна быть закреплена в трудовом законодательстве.

Сегодня Федеральный закон № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»² закрепил так называемую содействующую модель ме-

¹ Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» / отв. ред. С. К. Загайнова, В. В. Ярков. М., 2012. С. 21–22.

² Федеральный закон от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013 г.) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

диации¹. Ее суть сводится к урегулированию спора и достижению взаимовыгодного соглашения². Российская модель медиации является добровольной, так как осуществляется на основании взаимного согласия сторон, что позволяет рассматривать данную модель как частную³.

Согласно п. 2 ст. Закона о медиации под процедурой медиации понимается «способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения». Таким образом, медиация в первую очередь является способом разрешения споров. В п. 2 ст. 1 Федерального закона № 193-ФЗ указывается: «медиация применяется к спорам, возникающим из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также спорам, возникающим из трудовых правоотношений и семейных правоотношений». Отметим, однако, что согласно п. 3 ст. 1 Закона процедура медиации может применяться и к спорам, возникающим из иных отношений, если это прямо предусмотрено федеральным законом. Можно предположить, что законодатель рассчитывает распространить процедуру медиации на некоторые области дискреционных полномочий должностных лиц, то есть в случаях, когда возникает публично-правовой спор. Поскольку закон позволяет должностному лицу принимать различные решения с учетом необходимости обеспечения государственных интересов, в этом случае можно применить процедуру медиации. Кроме того, использование в п. 3 ст. 1 Закона термина «отношения» в противовес термину «правоотношения», используемому в п. 2 ст. 1, наталкивает на мысль о том, что медиация в будущем может применяться и к спорам неправового характера.

Принципы проведения процедуры медиации, закрепленные в ст. 3 Закона, подразумевают добровольность, конфиденциальность, сотрудничество и равноправие сторон, беспристрастность и независимость медиатора. Участниками процедуры медиации являются

ции)) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.09.2013 г.) // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

¹ Борисова Е. А. Российская процедура медиации: концепция развития // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 11. Право. 2011. № 5. С. 18–30.

² Boulle L., Nesic M. Mediation: principles, process, practice. L.; Dublin; Edinburgh, 2001. P. 4.

³ О видах медиации см. подробнее: Носырева Е. И. Альтернативное разрешение споров в США. М.: Городец, 2005; Калашикова С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М., 2011.

стороны и медиатор — организация, осуществляющая деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации.

Отмечается, что положительным является то, что благодаря институту посредничества в трудовом конфликте появляется независимое лицо, призванное помочь разрешить социально-трудовой спор. Посредник оказывает консультационную и рекомендательную помощь сторонам, предлагает различные способы разрешения конфликтов. В соответствии с законодательством Российской Федерации посредничество может быть принудительным (обязательным) и добровольным. Поэтому помощь посредника имеет связь с арбитражем, который чаще разрешает спор по своему убеждению, без привязки или зависимости от предложений спорящих сторон. Арбитраж может быть как добровольным, так и принудительным. Решение о его создании могут принять стороны спора или прибегнуть к квалифицированной помощи независимых посредников или арбитров¹.

В ряде стран, например в США, Норвегии, Канаде и других, посредниками могут быть специальные государственные органы, во Франции — государственные органы по труду². Расцениваем этот опыт как положительный в связи с тем, что участие государства в разрешении трудовых споров является частью национальной политики, направленной на стабилизацию социально-трудовых отношений.

Становится очевидным, что трудовое право должно содержать самостоятельную модель примирительной процедуры, в том числе и с участием медиатора. Эта модель должна быть разработана с учетом специфики социально-трудовых отношений, включая их коллективные формы. Соответственно, использование медиационных процедур при разрешении коллективных трудовых споров потребует внесения изменений в трудовое законодательство, в сам закон о медиации с учетом специфики подготовки соответствующих кадров.

Помимо реформирования трудового законодательства, необходимо осуществлять дальнейшие теоретические поиски возможностей наиболее эффективного урегулирования споров в социально-трудовой сфере, путей развития партнерских деловых отношений, формирования этики делового оборота, а также гармонизации социально-трудовых отношений. С этой целью необходимо осуществлять профессиональную подготовку специалистов высшей школы, в результате которой учащиеся смогут осуществлять медиационную

¹ Рожко Г. Б. Указ. соч. С. 36.

² Феодулин А. А. Зарубежный опыт социального партнерства и возможности его адаптации к российским реалиям. М., 1999. С. 28.

деятельность благодаря умению решать профессиональные задачи по урегулированию споров и ликвидации конфликтов в сфере социально-трудовых правоотношений на основе специальных знаний в области медиации, полученных в ходе профессиональной подготовки в вузе. «Для того чтобы профессиональная подготовка будущих медиаторов осуществлялась эффективно и целенаправленно, необходимо конкретизировать понятие медиационной деятельности, определить ее субъектный состав, отдельные соподчиненные понятия, определяющие содержание медиационной деятельности и ее виды, определить программный материал, необходимый для качественной подготовки не только профессиональных медиаторов, но и тех специалистов, готовность которых к осуществлению медиационной деятельности способна обеспечить правопорядок в любой области. Для этого необходимы серьезные исследования как правовых вопросов, так и вопросов профессиональной подготовки будущих медиаторов»¹.

В соответствии со ст. 404 ТК РФ трудовой арбитраж, являясь одним из примирительных органов, представляет собой орган по рассмотрению конкретного коллективного трудового спора. По аналогии с примирительной комиссией трудовой арбитраж действует исключительно в период рассмотрения спора. ТК РФ предусматривает создание как действующих на постоянной основе, так и временных трудовых арбитражей. Трудовые арбитражи формируются работниками и работодателями, заинтересованными в разрешении спора. Кроме того, в составе трудового арбитража должен быть представитель государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

Арбитраж, действующий на временной основе, создается сторонами (их представителями) и соответствующим государственным органом для урегулирования конкретного трудового спора. Добровольность трудового арбитража проявляется в том, что он создается по соглашению сторон. В случае если работодатель отказывается от создания трудового арбитража, работники могут прибегнуть к забастовке, но создать арбитраж без добровольного согласия второй стороны (работодателя) невозможно².

¹ Рыжова Н. И., Громова О. Н., Баишмакова Н. И. Медиация как актуальная составляющая виктимологической деятельности современного специалиста в условиях вызовов современности / Ун-т им. В. И. Вернадского // Вопросы современной науки и практики. 2017. № 4 (66). С. 181–193.

² Бенова В. И. Классификация способов альтернативного разрешения споров // Пробелы в российском законодательстве. 2013. № 5. С. 128–129.

Несколько иначе создается трудовой арбитраж, действующий на постоянной основе. Инициатором его создания является трехсторонняя комиссия по урегулированию трудовых споров. В этом случае проявить инициативу может любая из сторон, но создание арбитража возможно только при наличии желания обеих сторон.

Трудовой арбитраж «включается» в процесс урегулирования спора только в том случае, если стороны не достигли согласия при участии посредника, либо не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, либо в процессе переговоров с участием посредника не урегулировали все имеющиеся разногласия¹. При достижении согласия сторонами о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже между ними заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении решений трудового арбитража. После этого стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях — в срок до четырех рабочих дней создать временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного коллективного трудового спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж². Для создания трудового арбитража необходимо обратиться в государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, поскольку он законодательно установлен в качестве одного из участников трудового арбитража. Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением сторон, то есть работодателем (представителем работодателей), а также представителями работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования его состава для разрешения конкретного трудового спора и регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений³.

¹ *Страхов Р. А.* Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже: проблемы и пути их решения // *Закон и право.* 2018. № 8. С. 83–86.

² *Петров А. Я.* Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // *Право. Журнал Высшей школы экономики.* 2014. № 3. С. 95.

³ Там же. С. 95–96.

Для других стран российский опыт временного трудового арбитража нетипичен, поскольку в большинстве западных стран законодательство предусматривает его обязательность. Трудовой арбитраж действует в этом случае на постоянной основе.

При этом М. В. Лушникова утверждает, что трудовой арбитраж является посредническим органом наравне с примирительными комиссиями и посредниками. В связи с этим автор объединяет указанные органы в единую группу, назвав ее «примирительно-посреднические органы»¹.

Трудовой арбитраж является временно действующим органом. Он создается для рассмотрения коллективного трудового спора в следующих случаях:

- уклонение одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии;
- недостижение сторонами согласованного решения относительно кандидатуры посредника в течение трех рабочих дней;
- рассмотрение коллективного трудового спора между работниками и работодателями организаций, в которых законодательством РФ запрещено или ограничено проведение забастовок;
- недостижение согласия при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией, если стороны в качестве следующей примирительной процедуры выбрали рассмотрение спора в трудовом арбитраже².

Таким образом, трудовой арбитраж не следует рассматривать в качестве примирительно-посреднического органа, так как он фактически выполняет функции арбитра между конфликтующими сторонами. Соответственно, он не проводит примирительных процедур.

¹ Лушникова М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудового законодательства в трудовых и социально-обеспечительных отношениях (сравнительно-правовое исследование). С. 234.

² Статья 3 Постановления Минтруда РФ от 14 августа 2009 г. № 59 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже» // Бюл. Минтруда РФ. 2002. № 8.

Глава 3

ОПЫТ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА НА МАЛЫХ И МИКРОПРЕДПРИЯТИЯХ СТРАН ЕС

3.1. СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА НА МАЛЫХ И МИКРОПРЕДПРИЯТИЯХ СТРАН ЕС

Европейский опыт социального диалога с участием объединений работодателей представляет интерес для России прежде всего потому, что он имеет давние традиции. Второе обстоятельство, определяющее целесообразность осмысления этого опыта, состоит в том, что в Европе социальный диалог широко развит в среднем и малом бизнесе, в отличие от России, где в данной сфере плохо функционируют как профсоюзы, так и различные формы социального партнерства.

Типичным предприятием в Европе является микрокомпания либо небольшая компания. При этом подавляющее большинство фирм составляют микропредприятия (93 % от общего числа).

30 % работников в Европейском союзе работают в компаниях, состоящих из менее чем 10 работников. Половина всех сотрудников работает в компаниях с численностью менее 50 человек¹.

Малые и микропредприятия не только играют решающую роль в экономике ЕС, но и вносят наибольший вклад в создание рабочих мест. Согласно проведенному анализу, в период с 2002 по 2010 год около 85 % всех новых рабочих мест в ЕС предоставлялись малыми и средними предприятиями. Кроме того, почти 6 из 10 рабочих мест были созданы на микропредприятиях. В то же время между 2002 и 2010 годами занятость в крупных компаниях увеличивалась в среднем на 0,5 % в год. Самые высокие темпы роста наблюдались на малых и микропредприятиях — 1,3 и 1 % соответственно². Кроме того, ими произведено 58,4 % общей валовой добавленной стоимости³.

¹ *Wauters P., Lennon J.-J., Kapff L., Morley J.* Fitness Check: Final synthesis report. Operation and effects of information and consultation directives in the EU/EEA countries, Deloitte for European Commission, Employment Social Affairs and Inclusion, 2012. P. 157.

² *Kok J. de, Vroonhof P., Verhoeven W., Timmermans N., Kwaak T., Snijders J., Westhof F.* Do SMEs create more and better jobs? EIM Business & Policy Research. Zoetermeer, 2011. P. 29.

³ *Wymenga P., Spanikova V., Derbyshire J., Barker A.* Are EU SMEs recovering from the crisis? Annual report on EU small- and medium-sized enterprises 2010–2011. Rotterdam ; Cambridge : Ecorys, 2011. P. 8.

Учитывая важную роль малых и микропредприятий, в ЕС был разработан ряд инициатив в их поддержку, которые включали исследовательские инициативы, регулярную отчетность и мониторинг развития малого бизнеса в Европе.

В современной литературе подчеркивается важная роль малых предприятий в создании рабочих мест, а также в восстановлении экономики после кризиса 2008 года. Значение малых компаний было также отмечено в сообщении **Комиссии европейских сообществ Европейскому совету — в Европейском плане восстановления экономики**¹. В то же время представительство работников, социальный диалог и коллективные переговоры чаще характерны для средних предприятий (хотя с существенными различиями между странами). Малые предприятия обычно имеют низкий уровень профсоюзного членства, особенно это касается самых маленьких, семейных компаний, где наемные сотрудники встречаются реже.

В современной Европе среди малых и микропредприятий занятость без контракта распространена достаточно широко, возможно по причинам, связанным с гибкой кадровой политикой. Несмотря на экономический кризис в некоторых странах, таких как Болгария, отмечается рост числа микропредприятий. Однако он наблюдается только в сфере недвижимости и бизнес-услуг, в торговле количество таких предприятий уменьшается.

Данные 5-го раунда Европейского исследования условий труда (ESS-10), проведенного в 2010 году, показали, что микро- и малые предприятия были менее заинтересованы в реструктуризации, чем крупные². Тем не менее изменения, произошедшие на малых и микропредприятиях, не всегда прозрачны. Такие компании в меньшей степени опираются на правовую информацию и консультационные процедуры. Когда дело доходит до прогнозирования и подготовки к изменениям, небольшие предприятия оказываются менее способны к планированию, так как их ресурсы весьма ограничены. В то время как положения о подготовке кадров в связи с реструктуризацией чаще встречаются в микропредприятиях, в крупных компаниях доля работников, получающих общее образование, выше.

¹ Commission adopts European Economic Recovery Plan // European Commission. URL: https://ec.europa.eu/economy_finance/articles/eu_economic_situation/article13502_en.htm.

² Environmental and Social Standards (ESS) // The World Bank. URL: <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>.

Важно изучать, как европейские принципы внедряются в трудовые отношения в небольших компаниях. Этот вопрос подразумевает анализ инструментов и направлений развития политики европейской социальной модели, таких как социальный диалог, информирование и консультирование работников, обеспечение достойных условий и охраны труда.

Основные проблемы в этом контексте выделены в документе Европейской комиссии по занятости¹. Были изучены вопросы создания рабочих мест в компаниях и секторах, в которых отсутствуют традиции социального диалога и рабочего представительства, гарантии основных прав трудящихся и обеспечения равной оплаты и достойного труда.

Одним из главных социальных прав трудящихся в ЕС (в соответствии с Хартией основных социальных прав) и неотъемлемой частью Европейской социальной модели является право на получение информации и консультаций на рабочем месте. Важно подчеркнуть, что социальный диалог и участие сотрудников в управлении предприятиями соответствуют потребностям работников и работодателей. Отмечается, что социальный диалог улучшает экономические показатели предприятия благодаря разработке позитивных практик на рабочем месте, когда поощряется сотрудничество и укрепляются мотивация и моральный дух рабочих в любых экономических условиях. Считается, что положительный эффект имеет участие работников в принятии решений на рабочем месте по вопросам защиты своих прав и интересов, а также решение трудовых проблем и оптимизация процесса труда.

Когда речь заходит о производственных отношениях на уровне компаний, следует подчеркнуть, что в малых предприятиях встречаются различные условия организации труда, структуры собственности, продуктов и рынков, характеристики рабочей силы и т. д. Это внутреннее разнообразие иллюстрируется различными национальными категориями и терминами, такими как «mittelstand»², «ремесла» и «семейный бизнес». Трудовые отношения на малых предприятиях, как правило, являются более неформальными, чем в крупных компаниях.

Компании, в которых занято небольшое количество сотрудников, редко имеют в штате HR-менеджера. Владелец или директор, особен-

¹ Employment, Social Affairs & Inclusion // European Commission. URL: <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en>.

² Этот термин применяется к малым и средним предприятиям Германии и Австрии.

но в микропредприятиях, часто берет на себя всю работу по управлению персоналом и предприятием в целом, в том числе повседневную¹. Это не обязательно негативно отражается на условиях труда и трудовых отношений.

Особенность малых предприятий заключается в том, что их руководство, как правило, считает, что компания не располагает достаточными ресурсами для управления персоналом. Эта работа на таких предприятиях зачастую является реакцией на острые проблемы, а не частью устойчивой стратегии развития. В частности, в микропредприятиях трудовые отношения между собственником и работниками часто воспринимаются обеими сторонами как личные. Такие «неформальные» отношения сотрудников не свидетельствуют об отсутствии конфликтов. Недовольство работников при таком подходе может приводить к их добровольному уходу или неофициальному увольнению. На таких предприятиях не создаются профсоюзы и не заключаются коллективные договоры.

В соответствии с Директивой ЕС, устанавливающей общие рамки для информирования и консультирования работников (2002/14/ЕС)², обязанность информировать работников и консультировать их по вопросам, связанным с занятостью, охватывает только предприятия, в штате которых числится более 50 сотрудников (хотя в большинстве европейских стран установлены более низкие пороговые значения). В законодательстве лишь нескольких государств (Австрии, Германии и — с представителями, имеющими меньшие права, — Эстонии и Словакии) решен вопрос о структуре представительства работников³.

Следует отметить, что во многих странах отсутствуют пороговые значения для создания профсоюза или представительства работников. Представительство работников ограничивается только получением информационно-консультационных услуг. Малые предприятия практически не охвачены профсоюзными организациями — за исключением Скандинавских стран, где есть традиции профсоюзного движения.

¹ Kok J. de, Vroonhof P., Verhoeven W., Timmermans N., Kwaak T., Snijders J., Westhof F. Op. cit. P. 95 ; ETUC / UEAPME. Cooperation between SMEs and trade unions in Europe on common economic and social concerns. Brussels, 2009.

² EU directives. Informing and consulting employees: Directive 2002/14/EC // European Agency for Safety and Health Work : website. Brussels. URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/directive-2002-14-ec-establishing-a-general-framework-for-informing-and-consulting-employees-in-the-european-community>.

³ Jevtic M. The role of works councils and trade unions in representing interests of the employees in EU Member States (partnership or competition) / Friedrich-Ebert-Foundation. Belgrade.

Сегодня существуют разнообразные системы представительства сотрудников в Европе, которые в целом отражают различные традиции и модели трудовых отношений. Они следуют двум основным моделям и субмоделям представительства сотрудников на рабочем месте¹. Среди таких систем — советы предприятий (в Австрии, Германии, Нидерландах, Люксембурге), основанные на представительстве интересов работников и совместных интересах работников и работодателей, а также представительные органы и профсоюзные структуры (в Бельгии, Испании, Италии, Франции, Эстонии, Латвии, Венгрии, Словакии, Великобритании и Ирландии). Есть также системы представительства, в которых доминируют профсоюзы либо органы единого представительства (в Швеции, на Кипре и Мальте), и двойные системы представительства (в Дании, Португалии, Словении, Финляндии, Хорватии).

В большинстве государств, где доминируют производственные советы, ниже уровень предоставления информации и консультирования, чем в странах, где преобладают профсоюзные структуры².

Швеция является единственной страной, в которой состоящие в профсоюзах работники компаний, независимо от их количества, представлены местными профсоюзами, даже если в самой компании нет профсоюзных структур. Однако низкие пороговые значения количества сотрудников, необходимого для создания представительства работников, не оказывают какого-либо существенного влияния на развитие советов по труду или других форм представительства интересов работников на уровне компании.

Таким образом, независимо от модели регулирования (двойной или одиночной, с преобладанием влияния совета по труду или профсоюза) и пороговых значений, представляется, что способность создавать институционализированные структуры или органы представительства интересов сотрудников лучше реализуется под влиянием организационных возможностей профсоюзов и в их присутствии в компании, чем при только правовом регулировании. Это видно из опыта Скандинавских стран, а также Бельгии, где довольно высокие пороговые значения совпадают со сравнительно высо-

¹ Voss E., Giaccone M., Corral Alza A. Social dialogue in micro and small companies // Eurofound : website. Dublin. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/industrial-relations-business/social-dialogue-in-micro-and-small-companies>.

² Eurofound. Employee representation at establishment level in Europe: European Company Survey 2009 // Eurofound : website. Dublin. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2011/eu-member-states/industrial-relations/employee-representation-at-establishment-level-in-europe>.

ким охватом малых предприятий организационными структурами, представляющими интересы работников (организуемых делегатами профсоюзов).

О микропредприятиях, в которых работает менее 10 сотрудников, имеется очень мало данных, так как в большинстве исследований в ЕС анализируются только крупные учреждения. Однако показатели для стран с самыми низкими пороговыми значениями для создания производственного совета (Австрии, Германии) или профсоюзных структур, представляющих интересы работников, различаются. В свете этого, а также в связи с долгосрочной тенденцией снижения профсоюзного членства и количества профсоюзных организаций в большинстве стран в ходе недавней «проверки пригодности» трех европейских директив по информации и консультации работников был обнаружен низкий охват малых предприятий информационными и консультационными структурами.

Практика применения минимального порогового уровня, установленного в Директиве Европейского парламента и Совета от 11 марта 2002 года № 2002/14/ЕС «Об установлении общих положений об информировании и консультировании работников в Европейском сообществе»¹, показывает, что консультации проводятся только в 1,3 % всех предприятий в ЕС. Кроме того, когда речь заходит об использовании информации или консультации на практике (информация об экономической ситуации и занятости, оплачиваемом отпуске, обучении), то официальные каналы для ее получения становятся значительно менее доступными. Это может помешать дальнейшему развитию социального диалога в малом бизнесе².

В то время как в рамках деятельности профсоюзов требуется корректировка нормативно-правовой базы (например, введения юридического обязательства предоставлять информацию и проводить консультации), организации работодателей утверждают, что официальная информация и консультационные процедуры не слишком востребованы в малых компаниях, так как отношения между работодателем и работниками строятся на основе личных связей, в рамках которых проще организовать неофициальный обмен информацией и консультации. Эта особенность подтверждается результатами общеевропей-

¹ EU directives. Informing and consulting employees: Directive 2002/14/EC.

² Royle T. Where is the beef? McDonald's and its European Works Councils // European Journal of Industrial Relations. 1999. Vol. 5, № 3. В статье описывается низкая эффективность Директивы 2002 года в тех случаях, когда уровень профсоюзного представительства в организации низок, а работодатель (компания McDonald's) агрессивно настроен против профсоюзов.

ских исследований, в том числе проведенных Европейским фондом улучшения условий жизни и труда (ECS), а также выводами ECS о культуре сотрудничества на рабочем месте. Здесь, как представляется, существует связь между качеством социального диалога на рабочем месте и размером учреждения.

Самое высокое качество социального диалога на рабочем месте отмечается в микропредприятиях (10–19 сотрудников) и самых больших компаниях (500 и более сотрудников)¹. Кроме того, сотрудники небольших предприятий оценивают свое влияние на структурные изменения внутри компании так же, как и сотрудники крупных компаний. Во многих странах (например, в Италии, Испании, Португалии, Австрии и Германии) работники предприятий с численностью менее 50 человек считают, что их влияние даже сильнее, чем у их коллег в крупных компаниях².

3.2. СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В МАЛЫХ КОМПАНИЯХ

Опросы европейских компаний, проведенные ECS в 2009 и 2013 годах, выявили ряд отличий малых предприятий от крупных. Исследование охватывало только те фирмы, в которых работает не менее 10 сотрудников.

В 2009 году при изучении культуры сотрудничества на рабочем месте было обнаружено, что на трудовые отношения влияют состояние рабочего места и размер предприятия: качество социального диалога являлось максимально высоким в самых маленьких (10–19 сотрудников) и крупнейших (500 и более сотрудников) фирмах.

Между крупными и малыми предприятиями существуют заметные различия в представительстве сотрудников. В малых компаниях только один из трех сотрудников имеет представителя. Эта разница особенно заметна в Австрии, Германии и Чешской Республике. В небольших учреждениях Греции и Португалии представительство работников практически отсутствует.

Ресурсы для представительства сотрудников более ограничены в небольших учреждениях не только в количественном, но и в ка-

¹ European Commission. Are SMEs recovering from the crisis? Annual report on SMEs 2011. Luxembourg, 2011. P. 20.

² Voss E. Employment protection of workers in more flexible forms of work and in SMEs in the context of restructuring. Brussels, 2011.

чественном выражении. Около 25 % работников сообщили, что они не имеют никаких прав (в крупных компаниях так свою позицию охарактеризовали 9 % сотрудников).

Также результаты опросов показали, что малые предприятия имеют больше трудностей в информировании сотрудников о финансовом, экономическом положении своих фирм и положении в области занятости. Причем каждое четвертое предприятие не информирует своих сотрудников один раз в год, как положено по законодательству или коллективным соглашениям.

Исследование ECS, проведенное в 2013 году, включает в себя информацию о том, стремится ли руководство компаний обучать персонал, повышая осведомленность сотрудников в вопросах охраны труда и техники безопасности. Результаты среди стран ЕС показывают, что такой подход имеется в среднем на 74,8 % малых предприятий. Показатели для средних и крупных компаний немного выше — 80,6 и 81,7 % соответственно. Руководители 40,4 % малых предприятий в ЕС сообщили, что принимали важные решения в области охраны труда и техники безопасности в течение 12 предыдущих месяцев. Однако на вопрос о влиянии решений в области охраны труда и техники безопасности на положение работников только 16,4 % руководителей малых европейских компаний дали положительный ответ¹.

Доля компаний с официальной структурой представительства работников среди малых предприятий составила 26 %.

Сравнительные исследования также показали, что информирование об экономическом положении предприятия и занятости, оплачиваемом отпуске и профессиональной подготовке, а также консультации менее доступны на малых предприятиях.

Согласно выводам экспертного исследования, которое было проведено в 2013 году, указанные факторы могут затруднить дальнейшее развитие социального диалога в рамках малого бизнеса. Полученные материалы показывают, что представители работников участвуют в деятельности руководства, связанной с решением вопросов занятости и работы в меньшей степени, чем в более крупных компаниях².

¹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2014. P. 12.

² *Wauters P., Lennon J.-J., Kapff L., Morley J. Op. cit. P. 152.*

3.3. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА НА МАЛЫХ И МИКРОПРЕДПРИЯТИЯХ СТРАН ЕС

Различные группы субъектов инициируют социальный диалог и участвуют в нем на разных уровнях. Наиболее важными являются два социальных партнера: организации работодателей (в том числе профессиональные ассоциации, палаты, ремесленные гильдии и другие органы) и организации работников, а также их представительных органов, будь то профсоюз или другое объединение. В то же время правительства и государственные учреждения (например, в области здравоохранения и безопасности) также участвуют в трехстороннем социальном диалоге, в частности когда речь идет о регулировании рамок создания официальных структур, определении содержания проблем или содействии социальному диалогу.

Следует отметить, что для европейских стран характерны большое разнообразие участников трудовых отношений, а также их влияние в социальном диалоге¹.

Однако когда дело доходит до представительства в малом бизнесе, а также в организациях работодателей и торговли, информации оказывается недостаточно, так как в данных о количестве национальных организаций не учитываются размеры компаний. О членстве в профсоюзах имеется мало сведений, кроме того, что в малом бизнесе оно ниже, чем в крупных компаниях. Обзор данных по этому вопросу, который был опубликован в докладе ЕС по трудовым отношениям в 2010 году, представляет собой только общую оценку, в нем отсутствуют указания на структуру союзного членства и тенденции для отдельных групп.

Уровень юнионизации растет с размером учреждения, возможно, потому, что при этом также увеличиваются преимущества профсоюзного членства. Обезличенное управление ведет к большему отчуждению и увеличивает потребность в защите. Это тесно связано с деятельностью профсоюзной организации на рабочем месте и представительством работников, которое, как правило, гарантируется законом или национальным соглашением для предприятий, размер которых превышает определенный уровень. Считается, что наличие таких прав способствует лучшей организованности представителей профсоюзов, хотя это не всегда так.

Представительство малого бизнеса организациями работодателей в большинстве европейских стран является двояким: руководители

¹ European Commission. Industrial relations in Europe 2010. Luxembourg, 2011. P. 17–53.

предприятий объединяются в основных организациях работодателей, но в большинстве стран есть и другие представительные организации для небольших компаний. Принципы и структуры представительства неодинаковы в разных странах. В государствах с многолетними традициями ведения малого бизнеса (например, в Германии) компании представлены конкретными организациями на местном, региональном и национальном уровнях.

Европейская ассоциация ремесел, малых и средних предприятий (UEAPME) включает в себя около 80 организаций, состоящих в национальных федерациях, европейских отраслевых федерациях и других объединениях. С 1998 года UEAPME признана независимой организацией социального партнерства. Она принимает участие в Европейском социальном диалоге.

На национальном уровне есть ряд примеров территориального представительства, которые отражают специфические потребности небольших компаний. В таких странах, как Швеция, Италия, Франция, Дания, Испания, Нидерланды и Бельгия, представители трудящихся и бизнеса сотрудничают на территориальном уровне, где обсуждается распределение ресурсов. Социальные партнеры совместно работают в рамках двусторонних органов, созданных в качестве институциональной основы для поддержания социальных отношений и диалога на малых и микропредприятиях.

Масштабы и регулирование социально-трудовых отношений различаются по секторам (наибольший масштаб в строительстве, наименьший — в розничной торговле, гостиницах, ресторанах и ремеслах) и по регионам.

Социальный диалог может затрагивать вопросы коллективных переговоров (например, в строительстве), соблюдение требований законодательства (в том числе в вопросах обучения) и индивидуальные меры социального обеспечения в сочетании с мерами по содействию непрерывному профессиональному обучению, тренировке и рационализаторству в компании. За последние два десятилетия эта практика доказала свою эффективность в поддержке конкурентоспособности компаний и их выхода из кризисных ситуаций.

Другим важным направлением социального диалога для небольших предприятий является сотрудничество с различными партнерами, включая инспекции труда и социального обеспечения (в частности, в таких странах, как Италия, Бельгия, Германия, Австрия, Швеция и Франция), поскольку условия труда на малых предприятиях более опасны, чем в крупных.

Большое значение имеет размер кампании по коллективным переговорам в Европе. По оценкам на 2007 и 2009 годы, около 66 % всех работников в частном секторе государств — членов Европейского союза заключили коллективные договоры, в которых оговаривался вопрос заработной платы¹. Однако различия между странами значительны: доля работников частного сектора, охваченных коллективным договором о заработной плате, варьируется от 100 % (Австрия) до менее чем 20 % (Литва). Данные показывают, что около 65 % всех малых предприятий (10–49 работников) в ЕС имеют соглашения по заработной плате. Показатель охвата колеблется от более чем 90 % в таких странах, как Испания, Италия, Финляндия и Словения, до менее чем 20 % в Эстонии, Литве и Болгарии².

Как показывает сравнительный анализ, в Европе существуют разные схемы коллективных переговоров. Некоторые из них представляют собой систему национальных обязательных отраслевых, а в некоторых случаях — территориальных соглашений (как в Бельгии, Франции, Италии, Швеции и Дании, а также в Испании — по крайней мере, до недавних реформ). В других странах соглашения в значительной степени ограничены уровнем компаний, как в Великобритании и большинстве стран Центральной и Восточной Европы.

Неудивительно, что это разнообразие имеет значение для тех, кто работает на малых предприятиях. В то время как в большинстве стран коллективные соглашения, подписанные на национальном и секторальном уровнях, охватывают микро- и крупные предприятия, не привлекая руководителей малых компаний к переговорам, существуют также национальные системы (как в Бельгии, Франции и Италии), где организации работодателей малых предприятий участвуют в коллективных переговорах, часто они представлены в двух- и трехсторонних консультативных органах.

В последнее время были приняты решения, направленные на расширение прав представительства работников малых предприятий. В Бельгии и Италии делаются попытки ввести на региональном уровне правила ведения переговоров, согласно которым полномочия трудящихся передаются представителям малых предприятий, за счет чего создаются репрезентативные структуры для ряда предприятий в одной отрасли или одном регионе³.

¹ European Commission. “Fitness check” on EU law in the area of Information and Consultation of Workers, Commission Staff Working Document. Brussels, 2013. P. 21.

² European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2014. P. 14.

³ Troyer M. de, *Le Lay S.* Health and Safety in SMEs: the challenge for unions’ in Small is beautiful Final report of SMALL (Representation and voice in small and medium-sized enterprises: Monitoring actors, labour organisations and legal framework). P. 25, 75–85.

3.4. ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО РАБОТНИКОВ НА МАЛЫХ И МИКРОПРЕДПРИЯТИЯХ

Вопрос регулирования уровня безопасности в микро- и малых предприятиях является хорошей отправной точкой для изучения социального диалога. Директива по охране здоровья и технике безопасности определяет роль работников, которых необходимо консультировать и привлекать к охране труда на уровне компании¹. Эти меры являются ключевым фактором создания безопасных и здоровых условий труда, а также принятия надлежащих мер в области профилактики и профессиональной подготовки.

Возникает вопрос, как эта роль может быть наилучшим образом реализована в конкретных производственных отношениях в рамках небольших предприятий.

В исследовании Европейского фонда по вопросам охраны здоровья и безопасности труда в малом и среднем предпринимательстве подчеркнуты существенные различия с точки зрения структуры и качества социального диалога, а также охвата сотрудников соглашениями. Результаты показывают, что большинство государств — членов ЕС перешли в своей политике от разработки мер и правовых обязательств, непосредственно направленных на малые и микропредприятия, к более эффективным действиям, в которых важную роль играют представители трудящихся, в частности профсоюзы².

Естественно, небольшие компании из-за нехватки ресурсов для представительства сотрудников столкнулись с большими трудностями, чем крупные. В большинстве стран наблюдается упрощение процедур для малых и микропредприятий. Один из примеров политического подхода в интересах небольших предприятий — предоставление бесплатных консультационных услуг по вопросам охраны труда национальными фондами страхования от несчастных случаев на производстве (например, в Австрии, Бельгии и Италии). Часто при этом предоставляются скидки на страхование.

В целом анализ на национальном уровне показал, что уровень охраны труда улучшается, а объем информации о сотрудниках увеличивается в зависимости от размера компании. Однако лишь немногие страны проводят регулярный мониторинг реализации политики

¹ EU directives. OSH Framework Directive: Directive 89/391/EEC // European Agency for Safety and Health Work : website. URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>.

² Eurofound. Health and safety at work in SMEs: Strategies for employee information and consultation. EWCO. 2010. P. 62.

по охране труда и ее результатов с точки зрения несчастных случаев на производстве, подверженности риску и заболеваний, связанных с работой.

В то же время результаты опросов, в том числе проводящихся Европейским агентством по безопасности и здоровью на работе (EC-OSHA ESENER), демонстрируют положительное влияние представительных консультаций об изменениях в организации и условиях труда, возможностях обучения на рабочем месте и гарантиях занятости. Кроме того, материалы опроса ESENER указывают на то, что наличие представителей трудящихся оказывает влияние на производительность труда. В своем обзоре 2009 года, в котором были рассмотрены фирмы с 10 и более сотрудниками, сообщалось о влиянии представителей работников на производительность труда, особенно в малых предприятиях и в тех, где работодатели (или руководство) ответственно относились к вопросам охраны труда¹.

Двусторонние органы играют важную роль в укреплении здоровья и повышении уровня безопасности работников в Бельгии, Греции, Дании, Испании, Италии и Румынии. Они были впервые созданы в 1960-х годах в Бельгии и Италии и затрагивали в своей деятельности в первую очередь сферу строительства. В Италии ими были затронуты и другие отрасли, к которым относятся в основном малые предприятия (ремесло, торговля, гостиничный бизнес, общественное питание, сельское хозяйство). Эти органы обеспечили финансирование территориальных представителей рабочих.

Рабочие советы для предоставления информации работают во всех секторах. Во Франции на региональном уровне созданы двусторонние наблюдательские советы, имеющие консультативную и контролирующую функции. Двусторонние наблюдательские организации являются нововведением в Румынии, где они были созданы только в строительной отрасли, и в Испании, где они работают в промышленной отрасли или сельском хозяйстве².

Как уже отмечалось, социальный диалог, информирование и консультации рассматриваются не только как цель и основное право работника, но и как способ внести свой вклад в развитие компании, повлиять на качество условий труда.

Результаты последних европейских исследований показывают, что малые предприятия слабо включены в социальный диалог, что, одна-

¹ EU-OSHA. Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER), European Agency for Safety and Health at Work. Bilbao, 2012. P. 9.

² Eurofound, 2011e; ETUC/UEAPME, 2009; European Commission, 2009.

ко, не влияет на положительную оценку работниками условий труда и удовлетворенности от работы.

Исследование условий труда показывает, что удовлетворенность работой (общая оценка качества работы) наиболее высока у работников малых предприятий. Это может вызвать удивление, так как исследования в данной области показали, что на небольших предприятиях условия работы в целом хуже, чем на крупных. Например, работники небольших предприятий, как правило, получают более низкую заработную плату, чем сотрудники крупных компаний, практически во всех европейских странах¹.

Разрыв в заработной плате между предприятиями разного размера объясняется характеристиками компании (в том числе отраслью экономики), а также выполняемой работой и квалификацией сотрудников. Кроме того, средняя заработная плата варьируется, так как малые предприятия платят меньше, чем крупные, даже если квалификация и обязанности таких сотрудников не различаются.

Показатель, который особенно актуален при сравнении предприятий разных размеров, — это опасность потерять работу из-за закрытия фирмы. Хотя нет возможности представить его точные оценки, очевидно, что этот риск выше для сотрудников малых предприятий. Например, в 2003 году в Европе было потеряно более 80 % всех рабочих мест по причине закрытия фирм, в которых работали менее 20 человек, причем на этих предприятиях занято более 80 % всей рабочей силы².

Практика показала, что обучение и развитие навыков на небольших предприятиях реализуются иначе, чем в более крупных компаниях. Наиболее распространенными образовательными методами в небольших компаниях являются обучение без отрыва от производства и самостоятельное освоение материала. Менее популярны корпоративные учебные курсы и мероприятия, такие как программы наставничества, ротация кадров, образовательные циклы, учебные поездки и обмены. Таким образом, малые и микропредприятия отдают предпочтение менее формальной учебной деятельности, в отличие от крупных фирм.

Степень участия сотрудников в учебной деятельности зависит от различных характеристик рабочей силы и организации. Предприятия с большей долей сотрудников, работающих полный рабо-

¹ Kok J. de, Vroonhof P., Verhoeven W., Timmermans N., Kwaak T., Snijders J., Westhof F. Op. cit. P. 107.

² Ibid. P. 116.

чий день, имеют возможность предоставлять более высокий уровень образования, а молодые работники таких компаний чаще принимают участие в учебных мероприятиях. Обучение также проводится на крупных инновационных предприятиях.

Так как условия труда и занятости в небольших компаниях хуже, чем в крупных (при этом имеется мало информации о различиях между малыми и микрокомпаниями), позитивное восприятие условий работы сотрудниками небольших компаний может вызвать удивление.

Показатели условий работы включают в себя аспекты среды, в которой сотрудник выполняет свои обязанности: физические условия труда, изменение состояния здоровья и риск несчастных случаев. Имеющиеся статистические данные о гигиене и безопасности труда на малых предприятиях стран ЕС не имеют высоких отметок по этим показателям. Таким образом, основными причинами того, что степень удовлетворенности работой в малом бизнесе выше, чем в крупных предприятиях, являются автономия труда и большая «содержательность» работы. Эксперты подтверждают, что работниками особенно ценится неформальность рабочих отношений. По оценкам сотрудников малых предприятий, большинство менеджеров не являются автократами¹.

В исследовании, проведенном в 2011 году EIM Business & Policy Research², рассматриваются другие аспекты. Данные опроса свидетельствуют, что удовлетворенность работой может также зависеть от контекста предприятия, то есть характеристик, которые влияют на благосостояние работников. Удовлетворенность работой относительно высока среди сотрудников малых предприятий, поскольку организационная стабильность выше в небольших фирмах, стратегии меняются реже, а слияния и поглощения происходят нечасто, что влияет на стабильность среды³.

Из результатов исследования EIM Business & Policy Research видно, что сведения о проблемах трудовых отношений и социального партнерства на малых предприятиях весьма ограничены. Остается малоисследованной проблема участия работников в прибыли своих предприятий.

¹ См.: *Voss E., Giaccone M., Corral Alza A.* Op. cit.

² Независимая исследовательская и консалтинговая организация, базирующаяся в Нидерландах.

³ *Kok J. de, Vroonhof P., Verhoeven W., Timmermans N., Kwaak T., Snijders J., Westhof F.* Op. cit. P. 127.

В вопросах специфики производственных отношений на микро- и малых предприятиях исследования подтвердили общеизвестные результаты: например, важную роль неформальных отношений между руководством (менеджерами) и сотрудниками и малое распространение формализованных структур представительства интересов и социального диалога, малый охват коллективными переговорами и коллективным представительством в целом.

Знание работниками правовой базы, допускающей их представительство на рабочем месте, безусловно, является первым шагом к выстраиванию социального диалога.

Можно выделить две основные формы представительства сотрудников: избранные представители работников и представители профсоюзов, избираемые работниками, на рабочих местах. Обе формы существуют в большинстве стран, за исключением Швеции, Кипра, Мальты (там есть только представители профсоюзов) и Люксембурга (где существуют избранные представители работников). Размер компании не влияет на то, сформированы ли одноканальные (где уполномоченными представителями работников являются только рабочие советы или профсоюзы) или двухканальные рабочие советы (где можно найти оба типа представительства).

Особое внимание профсоюзы уделяют внедрению положений коллективных договоров, касающихся общего представительства и информирования работников и консультационной практики, в трудовые отношения в микропредприятиях и малых компаниях.

В некоторых странах сотрудники могут избирать своих делегатов только в фирмах, где занято более определенного минимального числа сотрудников, в то время как на других предприятиях работают советы или совместные комитеты с представителями работодателей, которые являются обязательными при определенных размерах компании. В ряде стран используются оба критерия.

В таблице 1 резюмируются данные о минимальном количестве работников предприятия для получения права на представительство своих интересов на малых предприятиях государств — членов ЕС и Норвегии.

Одиннадцать государств — членов ЕС ввели некоторые ограничения на создание представительств работников, которые либо избираются сотрудниками, либо выдвигаются (делегируются) профсоюзами, в то время как в остальных странах допускается любая форма представительства независимо от размера компании.

Таблица 1

**Минимальное количество работников предприятия
для получения права на представительство своих интересов
в странах ЕС и Норвегии¹**

Страна	Представители работников / советы работников / совместные органы, сотр.	Представители профсоюзов
Австрия	5	Не ограничено
Бельгия	100	5–20 в зависимости от коллективных договоров
Болгария	50	Не ограничено
Велико- британия	50	20 членов союза
Венгрия	15 — представитель работни- ков, 50 — для работы совета	10 членов союза
Германия	5 — представитель работников, 100 — совет работников	Не ограничено
Греция	50 (21, если нет профсоюза)	21 член союза
Дания	35 (Комитет по сотрудничеству)	5 сотрудников
Ирландия	10 %, минимум 15 чел.	Не ограничено
Испания	6–50, иногда меньше, по коллективным соглашениям — 50 (для создания Комитета)	Не ограничено
Италия	15	Не ограничено
Кипр	—	21 сотрудник
Латвия	5	50 сотрудников
Литва	Без ограничения	20 членов, или 10 %, если в ком- пании более 20 сотрудников
Люксембург	15	150 сотрудников
Мальта	50 (структура для информации и консультации)	5 членов
Нидерланды	50; 10–49 (работает совет)	Не ограничено

Не менее чем пять работников для получения права на представительство требуется в Чехии; от 5 до 9 — в Австрии, Бельгии (в некоторых соглашениях на уровне отраслей) и Греции. В некоторых странах допускаются представители сотрудников на временной основе, например в Латвии и на Мальте. Временные представители допускаются на предприятиях, где работает 10–19 сотрудников, в Венгрии,

¹ *Turlan F.* Workplace representation reforms proposed // Eurofound : website. Dublin. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2013/workplace-representation-reforms-proposed>.

Люксембурге, Польше и Румынии; а также в компаниях с 20 и более сотрудниками в Великобритании.

Несколько государств — членов ЕС по отраслевым соглашениям имеют более низкий порог для избрания представителей трудящихся: 5 сотрудников в Словакии, 6 — в Испании, 10 — во Франции и Нидерландах, 5–20 человек — в Бельгии.

Выбор представителей работников в малых фирмах обязателен только в трех государствах — членах ЕС: Испании (хотя только формально), Дании (в соответствии с национальным коллективным договором, в фирмах с численностью сотрудников не менее 35 человек) и Люксембурге (в компаниях с более чем 15 сотрудниками). В Дании представительный орган принимает форму объединенного комитета (комитета по сотрудничеству). В Бельгии минимальный порог определен по отраслям и колеблется в рамках от 5 до 20 сотрудников. В Нидерландах и Норвегии работают советы, обязательные только при штате более 50 работников на предприятии. В Бельгии и Германии совместные комитеты обязательны только в компаниях, имеющих не менее 100 сотрудников.

Производственные советы являются обязательными в некоторых странах (во Франции, Нидерландах, Словакии, Словении и Испании) для предприятий с более чем 50 сотрудниками (100 — в Бельгии, где созданы совместные комитеты), в то время как в Греции не состоящие в профсоюзах фирмы имеют более низкий порог для избрания представителей работников, чем те, которые состоят в профсоюзах (профсоюзы могут назначать своих представителей независимо от размера компании).

В целом права этих представителей в разных странах ничем не различаются, за исключением Нидерландов, где работают так называемые мини-советы, которые не имеют права вызывать работодателя в суд.

В таблице 2 показано разнообразие национальных систем производственных отношений.

Только Португалия и Словения не имеют никаких ограничений на обе формы представительства трудящихся, в Словении требуется 15 % членства для создания представительства профсоюзов. В шведском законе о совместном принятии решений в сфере труда и законе о представителях профсоюзов не определены размеры компаний. Ограничение представительства профсоюзов существует еще в 10 странах (Австрии, Болгарии, Франции, Германии, Ирландии, Италии, Литве, Нидерландах, Словакии, Испании). В Норвегии

в принципе допускается любая форма представительства работников. Великобритания, Венгрия, Люксембург, Польша, Румыния, Финляндия предоставляют любые возможности представительства сотрудников в микрокомпаниях.

Таблица 2

Представительство рабочих на малых и микропредприятиях стран ЕС и Норвегии¹

Представители/ совет	Представители профсоюзов			
	Без ограничений	Присутствуют на микропредприятиях	Присутствуют на малых предприятиях	Присутствуют в виде исключения на малых и микропредприятиях
Без ограничений	Португалия, Словения, Швеция*	Эстония, Литва	Кипр	—
Присутствуют в микропредприятиях	Австрия, Германия, Испания, Словакия	Чехия	—	Бельгия*, Латвия
Присутствуют в малых предприятиях	Ирландия, Италия, Нидерланды, Франция	Греция**, Дания*	Финляндия***, Греция, Венгрия, Румыния,	—
Исключая малые и микропредприятия	Болгария, Норвегия	Мальта	Польша, Англия	—

Примечания:

* представлены только профсоюзами;

** варьируется в зависимости от коллективных договоров.

*** совместные комитеты работают в небольших компаниях;

Следует отметить, что во многих странах, в том числе в Италии и Испании, представители отбираются из персонала или рабочих советов. В то же время в немногих странах была реализована директива ЕС «Об информировании и консультировании работников» путем установления более низких пороговых значений или дифференциации прав сотрудников в зависимости от формы их представительства.

В Дании шоп-стюарды в компаниях с не менее чем пятью сотрудниками являются основными действующими представителями в области информации и консультаций, в то время как совместные ко-

¹ Turlan F. Op. cit.

митеты сотрудничества предусмотрены Национальным соглашением о сотрудничестве только в компаниях, где работает минимум 35 человек. В Австрии и Германии работодатель должен информировать совет по труду, если таковой создан, по крайней мере, ежеквартально, включая, таким образом, также фирмы, находящиеся ниже порогового уровня, определенного Директивой ЕС. Производственный совет также должен быть заранее уведомлен о любом планируемом наборе сотрудников, внутреннем продвижении по службе, их переводе или увольнении.

В Испании рабочие делегаты избираются на предприятиях с 10–50 сотрудниками, а также в фирмах с 6–9 работниками, только если большинство состоит в рабочем комитете. В фирмах, насчитывающих более 50 сотрудников, совет формируется обязательно. У них есть право на получение на ежеквартальной основе информации о деятельности своих компаний, практике найма, организационных решениях, таких как субподряд и наложение санкций, введенных наказаний в отношении работников, совершивших серьезные проступки. Они также имеют право на консультации по любым действиям, предпринимаемым работодателем при реструктуризации, включая увольнение, сокращение и анализ рабочего времени, обучение, внесение изменений в организацию работы, переезд, слияние предприятий, поглощение одних предприятий другими или изменение юридического статуса компании.

В Чешской Республике информационные и консультационные обязательства и права на микропредприятиях по сравнению с крупными фирмами урезаны. Сотрудники микропредприятий не имеют права получать информацию о деятельности компании, производительности и правовом статусе работодателя и любых изменениях в этом статусе. Они не могут консультироваться по планам работодателей с точки зрения структурных изменений, включая возможные сокращения. Они также не имеют права и на получение точной информации о составе рабочей силы и изменениях условий труда. Однако работники микропредприятий могут получать информацию по этим вопросам при консультации в случае передачи компании новому собственнику.

В Словакии доверенные лица работников должны прямо или косвенно консультироваться с работодателями в случае коллективных увольнений, передачи предприятия и организационных изменений, оказывающих соответствующее влияние на сотрудников, независимо от размера компании.

Как отмечается в стратегии Европейского агентства по безопасности и здоровью на работе, у представителей малого и среднего бизнеса «меньше ресурсов для создания сложных систем защиты, в то время как некоторые из них, как правило, больше подвержены негативному воздействию проблем охраны труда и техники безопасности»¹. Стратегия предусматривает упрощение и адаптацию действующего законодательства, применяемого к малому бизнесу, наряду с другими формами поддержки, такими как распространение информации о надлежащей практике, обучение сотрудников, разработка простых инструментов и руководящих принципов оценки рисков, доступ к профилактическим услугам хорошего качества и финансовым стимулам. Рекомендации касаются сотрудничества между инспекциями труда и государственными органами охраны труда, а также социальных партнеров.

При этом стоит задача снизить административное давление на предприятия, учитывая, что сторона работодателей и комитеты высокого уровня часто выступали с призывами к неполному соблюдению трудовых правил. Против этих предложений выступили профсоюзы. В рабочем документе комиссии 2012 года «Программа действий для снижения административной нагрузки в ЕС» в качестве возможного решения предложено поощрение инициатив по разработке руководящих принципов или инструментариев для содействия выполнению предприятиями обязательств, установленных законодательством. Также в документе обозначена позитивная роль социального диалога в решении задачи защиты социально-трудовых интересов работников.

Деятельность представителей работников, несущих особую ответственность за безопасность и здоровье на предприятии, регулируется Директивой 89/391/ЕЕС в соответствии с партисипативным подходом к управлению охраной труда на уровне компаний². Согласно ст. 3 (с) Директивы представителем трудящихся со специфической ответственностью за безопасность и здоровье работников является любое лицо, избранное или назначенное в соответствии с национальными законами и (или) практикой представительства интересов трудящихся-

¹ Community Strategy 2007–2012 on health and safety at work: Improving quality and productivity at work // Eurogip. URL: <https://www.eurogip.fr/en/projects/eu-official-documents-eurogip/3503-community-strategy-2007-2012-on-health-and-safety-at-work-improving-quality-and-productivity-at-work>.

² EU directives. OSH Framework Directive: Directive 89/391/EEC // European Agency for Safety and Health Work : website. Brussels. URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>.

ся в тех случаях, когда возникают проблемы, связанные с безопасностью и охраной здоровья сотрудников во время работы. В соответствии с Директивой представитель работников со специфической ответственностью за безопасность и здоровье работников играет важную роль в их защите. На него возлагаются важные функции представительства, консультаций и участия в разработке мер по охране труда.

В 21 стране установлен минимальный порог размера компании, чтобы выбирать или назначать такого сотрудника. Представители работников имеются на предприятиях, где работают:

— 2 сотрудника — на Кипре;

— 5–9 сотрудников — в Болгарии (как совместная рабочая группа), Латвии, Испании и Швеции;

— 10–19 сотрудников — в Австрии, Дании, на Мальте, в Нидерландах, Люксембурге и Италии: за исключением последней, они обязательны, хотя в случае с Нидерландами только в компаниях с более чем 50 работниками;

— 20–49 работников — в Германии, Финляндии (в обеих странах — как совместные комитеты по труду) и Норвегии;

— 50 и более сотрудников — в Бельгии, Эстонии, Франции, Венгрии, Литве и Румынии;

— 250 сотрудников — в Польше.

Как показано в таблице 3, 15 государств определили в качестве обязательных органы трудовых отношений, в которых представители работников задействованы: либо в качестве представителей работников как таковых, либо в качестве членов объединенного комитета.

Таблица 3

**Представительство работников в странах ЕС и Норвегии
в зависимости от минимального количества работников на предприятии, чел.¹**

Страна	Представители работников	Совместные комитеты
Австрия	10 (представитель по технике безопасности)	100 сотрудников с внешними экспертами
Бельгия	100	50
Болгария	50	5–50
Великобритания	Обязательное с признанным профсоюзом	Обязательное для всех
Венгрия	50	—

¹ *Turlan F.* Op. cit. ; Eurofound. Health and safety at work in SMEs: Strategies for employee information and consultation. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/health-and-safety-at-work-in-smes-strategies-for-employee-information-and-consultation>.

Окончание табл. 3

Страна	Представители работников	Совместные комитеты
Германия	–	20 сотрудников с внешними экспертами
Греция	Не ограничено	–
Дания	–	10
Ирландия	Не определено	–
Испания	6 сотрудников	50
Италия	15 сотрудников	–
Кипр	2 сотрудника	–
Латвия	5 сотрудников	–
Литва	–	50
Люксембург	15	–
Мальта	10	–
Нидерланды	50	–
Норвегия	20	–
Польша	250	–
Португалия	Не ограничено	Не ограничено
Румыния	–	50
Словакия	Не ограничено	–
Словения	Не ограничено	–
Финляндия	10 сотрудников	20
Франция	–	50
Чешская Республика	Не регулируется	–
Швеция	5	–
Эстония	10	50

Представительство работников обязательно для малых предприятий в шести странах (Австрии, Дании, Германии, Люксембурге, Мальте и Финляндии). В Австрии права представителей на информацию и консультации по вопросам трудовых отношений на малых и микропредприятиях имеют различия. Так, работодатели, на предприятиях которых трудится не менее 10 работников, должны назначить ответственного по безопасности из числа своих работников с согласия коллег или совета. Такие сотрудники по вопросам безопасности проходят специальную подготовку по информационным и консультационным правам. В компаниях с более чем 100 сотрудниками должны избираться комитеты.

В Дании представитель рабочих избирается в тех компаниях, где работают не менее 10 сотрудников. В Люксембурге представитель-

ство работников является обязательным в компаниях с не менее чем 15 работниками, в Финляндии и Германии в компаниях с численностью сотрудников не менее 20 человек должен быть создан комитет. В Словении избираемый представитель по вопросам безопасности должен иметь такие же права, как и производственный совет. Таким образом, Словения является единственным государством — членом ЕС, где все рабочие места должны быть обеспечены представителями сотрудников, ответственными за здоровье и безопасность труда. В Словакии ответственные за безопасность работников должны назначаться работодателем на основании предложения, сделанного либо работниками, либо их представителями. На Мальте представители могут быть избраны или назначены. Наконец, в Болгарии компании, имеющие не менее пяти сотрудников, могут создать рабочую группу по вопросам охраны труда и техники безопасности.

В таблице 4 обобщены положения о правилах назначения представителя работников (который либо избирается работниками, либо назначается профсоюзами) и специализированного представителя по вопросам охраны труда в малых и микрокомпаниях.

Таблица 4

Виды представительства работников в малых и микрокомпаниях стран ЕС и Норвегии¹

	Специальные представители по охране труда	Выборные представители	Сочетание специальных и выборных представителей
Без ограничений	Греция, Португалия, Словакия, Словения	Ирландия, Нидерланды, Франция	—
Возможно на микропредприятиях	Болгария, Кипр, Швеция	Венгрия, Латвия, Литва, Мальта, Чехия	Испания
Возможно на малых предприятиях	Великобритания, Норвегия, Эстония	—	—
Обязательно на малых предприятиях	Австрия, Бельгия, Германия, Дания, Люксембург, Мальта, Румыния, Финляндия	—	—

Порог размера компании для назначения представителей, как правило, выше, чем для выборов делегатов производственного совета,

¹ Turlan F. Op. cit.

в Австрии, Дании, Германии и Эстонии (10 сотрудников). Только Болгария имеет более низкий порог для назначения представителей, чем для общего представительства. В Румынии и Бельгии комитеты по охране труда могут создаваться в компаниях с численностью сотрудников менее 50 человек. В Бельгии они могут быть созданы при наличии не менее 20 работников в горнодобывающем секторе, в Румынии — при любой численности сотрудников по требованию работников в случаях, когда существуют внутренние риски, связанные с производственным процессом.

Португалия и Словения не имеют каких-либо ограничений как на создание советов, так и на выбор рабочих представителей. При этом в девяти государствах не видят различий между советами и представителями работников на малых и микрофирмах, так как представительство работников предусмотрено только в более крупных компаниях, в которых работает более 50 сотрудников. Эти страны — Бельгия, Франция, Венгрия, Нидерланды и Литва. В Польше рабочие комитеты являются обязательными в компаниях с не менее чем 250 работниками. В некоторых странах отсутствуют какие-либо конкретные положения по созданию представительства работников, в том числе в Ирландии, на Мальте и в Чешской Республике. В строгом смысле ограничение на создание представительств работников не может рассматриваться как ограничение права на социальный диалог, информацию и консультации. Многие страны ЕС налагают на работодателей обязательства информировать и консультировать своих сотрудников независимо от наличия какой-либо представительной структуры.

В ряде государств представительство работников на предприятии является обязательным. Португалия, Словения и Дания внесли некоторые изменения в систему охраны труда и техники безопасности, которые касаются возможностей полного вмешательства представителей в вопросы защиты работников. В некоторых странах, в которых изменена представительная структура, также внесены изменения в информационные и консультационные права. Это произошло на Кипре, где закон 2011 года расширил обязанности работодателей. В Греции продлено право на создание представительства на предприятиях, на которых занято менее 20 человек.

В Дании и Франции полномочия представителей работников были расширены в 2008 году. Также в 2010 году в Дании прошла реформа, в результате которой представители работников были переименованы в представителей рабочей среды, помимо этого были

расширены их компетенции за счет включения наблюдения за психологическими аспектами («благополучия на работе») в качестве новой задачи. Тем самым они получили право вмешиваться в вопросы психосоциальных рисков и раз в год обсуждать с работодателем документы, связанные с оценкой рисков.

Во Франции в результате реформы 2010 года на объединенный комитет по охране труда была возложена обязанность проводить анализ подверженности работников рискам. Однако он обязателен только для фирм с более чем 50 сотрудниками.

Таким образом, изменения в представительстве работников по охране труда и технике безопасности можно сгруппировать по трем типам.

1. Изменения порога представительства. На Кипре он был снижен с 5 до 2 человек. В Греции в 2010 году в Кодекс законов о здоровье и безопасности работников введен параметр выбора представителя работников на предприятиях с численностью работников менее 21 человека. Если совет работников уже был создан, то он назначает представителей из состава своих членов, в противном случае сотрудники избирают их на генеральной ассамблее совета каждые два года прямым тайным голосованием.

2. Изменения в правах и компетенциях представителей с точки зрения их защиты (в том числе в Словении, где представитель работника является обязательным), введение права на оплачиваемый отпуск и обучение (как в Португалии), права на консультации с работодателем (на Кипре, в Португалии и Словении), анализ подверженности воздействию рисков (во Франции) и благополучия на работе и психосоциальных факторов риска (в Дании).

3. Развитие альтернативных форм представителей работников, например на территориальном уровне. Италия расширила сферу охвата малых и средних фирм (соглашение 2011 г. с Конфедерацией малых и средних предприятий), а в Норвегии альтернативные формы представительства затронули даже гостиничный сектор.

Среди стран, в которых внесены изменения в права и компетенции представительных органов работников, можно выделить Словению, где в 2011 году был принят закон о здоровье и безопасности, который устанавливает, что представителям работников должны быть даны права, аналогичные правам производственного совета. Эта мера предназначена для малых и микрофирм, хотя в законе не оговаривается размер компании и уровень, выше которого было бы юридически обязательным избирать представителей по предотвращению рисков.

В некоторых странах новые правила по охране труда определили задачи и права представителей работников и патроната. Новое законодательство, принятое в 2009–2011 годах на Кипре, в Португалии и Словении, требует от работодателя проведения консультаций своих работников или их представителей по вопросам трудовых отношений. В случае Словении включаются вопросы оценки рисков, выбора сотрудника по технике безопасности, поставщиков услуг по охране труда, сотрудников, отвечающих за оказание первой медицинской помощи, противопожарную защиту и эвакуацию.

Во Франции, как уже упоминалось, реформа 2010 года предусматривает, что комитеты по охране труда (CHSCT) должны анализировать подверженность работников решению трудных задач, в Дании поправки 2010 года в трудовое законодательство изменили «представителей работников» на «представителей рабочей среды» (WER). Благодаря этому был изменен охват затрагиваемых ими вопросов по благополучию на рабочих местах и психосоциальным рискам.

WER являются обязательными в фирмах, имеющих не менее 10 сотрудников, где работодатели обязаны обсуждать экологические мероприятия, включая оценку рисков, с сотрудниками один раз в год независимо от размера компании.

В Португалии закон 2009 года «О содействии безопасности и охране здоровья на рабочем месте» (Закон 102/2009) предусматривает, что представитель избирается всеми сотрудниками компании. Кандидатов выдвигают профсоюзы от не менее чем 20 % сотрудников. Представители работников для выполнения своих обязанностей имеют право на 5 оплачиваемых рабочих часов в месяц, они могут проводить переговоры с руководством компании не реже одного раза в месяц. Работодатель обязан создать условия (включая оплачиваемый отпуск) для непрерывного обучения и подготовки медицинских работников для выполнения ими своих функций¹.

Наконец, представители трудящихся на территориальном уровне рассматриваются в качестве представителей работников на малых и микропредприятиях. Работники должны получать выгоду от трудового договора и соблюдения условий труда, например в случае реализации права работников на просторное помещение. В Швеции проводится общее регулирование для всей экономики, при котором затрагиваются в том числе фирмы с менее чем пятью сотрудниками, в то время как некоторые страны проводят регулирование на уровне

¹ *Piló T. Portugal // The Employment Law Review. Ed. 10. URL: <https://thelawreviews.co.uk/edition/the-employment-law-review-edition-10/1188910/portugal>.*

отраслей (Италия, Норвегия и Бельгия), а другие — только на местном уровне.

Согласно национальному законодательству Швеции работодатели на малых и микропредприятиях часто связываются с региональными представителями по безопасности после того, как рабочее место проверяется сотрудниками органа по охране труда. Представитель посещает рабочее место, чтобы предложить варианты его улучшения.

Региональные представители Швеции по вопросам безопасности (РСР), появившиеся в 1949 году в строительной и лесной промышленности, а в 1974 году — во всех отраслях экономики, являются эталоном для создания территориальных рабочих представительств в других государствах — членах ЕС.

В Швеции РСР существенно не отличаются от представителей на рабочих местах с точки зрения их права на инспектирование и проверку состояния здоровья работников. Они имеют право требовать изменений, которые считают необходимыми для улучшения условий труда сотрудников, повышая возможность участия работников в организации осмотров здоровья и безопасности труда. Представительства работников финансируются за счет взносов на защиту трудящихся, выплачиваемых работодателями, орган по охране окружающей среды финансируется профсоюзами. С 2010 году после соответствующего распоряжения правительства Норвегии с отелями стали работать региональные сотрудники по безопасности, назначаемые профсоюзами работников ресторанов и индустрии чистки. Аналогичные специалисты работают в строительной отрасли с 1981 года. Их деятельность финансируется за счет работодателей. В Болгарии муниципальные советы по охране здоровья и безопасности контролируют малые и микропредприятия. Введение региональных структур в Словении, предусмотренных Соглашением 2007–2009 годов, было отменено, поскольку оно потребовало бы значительных изменений в законодательстве.

Должностные лица в Нидерландах (представители профсоюзов, обладающие широкими знаниями в области безопасности) выступают главным образом в качестве технических консультантов, поскольку они не обладают какой-либо представительной легитимностью.

Еще в 1990-х годах в Италии в малом производственном секторе были введены территориальные представители рабочих для фирм с менее чем 15 сотрудниками. Они являются штатными профсоюзными работниками, деятельность которых финансируется за счет специальных сборов, взимаемых двусторонним отраслевым органом.

Территориальные рабочие представители играют важную роль в обеспечении организационными и правовыми ресурсами как работодателей, так и работников в решении вопросов, связанных с охраной труда.

В 1989 году в Италии было учреждено территориальное представительство трудящихся ремесленной отрасли по общим вопросам, а в 1996 году — по трудовым отношениям.

В Италии в малом бизнесе как общие, так и территориальные представители назначаются профсоюзами и финансируются за счет специального вклада, формируемого региональным двусторонним органом. Представители профсоюзов имеют право посещать рабочие места без уполномоченных работников, оказывать помощь и проводить консультации для работодателей и работников. Они могут обратиться в территориальный объединенный комитет в случае несоблюдения правил только в том случае, если рабочие места не соответствуют требованиям даже после составления заключения объединенным комитетом. Эти правила были введены соглашением 2011 года для небольших фирм с менее чем 15 сотрудниками. В строительном секторе провинциальный двусторонний строительный фонд (Cassa Edile) назначает экспертов по безопасности для выездов на стройплощадки. Социальные партнеры в настоящее время рассматривают вопрос, стоит ли вводить территориальное представительство работников.

Вопрос о ресурсах является важным аспектом деятельности по охране здоровья и технике безопасности на малых и особенно микропредприятиях. Он включает в себя не только финансовую составляющую, но и наличие руководящих принципов и общей информации для повышения осведомленности работников, предоставления инструментария для оценки рисков, обучения работодателей, работников и их представителей и проведения внешней экспертизы по охране труда. Ресурсы могут быть предоставлены государственными учреждениями (службой здравоохранения и безопасности, организацией социального обеспечения, трудовыми инспекциями) или социальными партнерами как самостоятельно, так и в партнерстве.

С 2008 года в некоторых странах стали разрабатываться меры в области трудовых отношений, направленные на все предприятия, независимо от их размера. Для примера можно привести новые государства — члены ЕС и Грецию, действующие в рамках стратегии общества по охране здоровья и безопасности на рабочем месте.

Греция, Литва, Латвия, Мальта, Румыния и Испания разработали набор новых инструментов, руководящих принципов и мер, касающихся малых предприятий в целом, а в некоторых случаях — отдельно малых и микропредприятий. Эти составляющие были частью их национальных планов по реализации стратегии охраны труда на 2007–2012 годы, в которых особое внимание уделяется малому бизнесу. На Мальте, в Греции и Испании национальные институты играют важную роль в трудовой инспекции и обеспечивают ее поддержку.

В Греции в 2010–2013 годах была создана специальная структура для поддержки малого бизнеса в рамках национальной стратегии в области здравоохранения и безопасности. Это было подкреплено руководящими принципами, инструментами оценки рисков, разработанными Министерством труда и здравоохранения Греции и Советом по безопасности (ELINYAE). Указанные виды деятельности дополняются сотрудничеством социальных партнеров.

Мальтийское управление по охране труда и технике безопасности OSHA обновило свой веб-сайт в 2012 году, облегчило доступ к различным информационным ресурсам для малых и микропредприятий и предоставило отраслевые учебные материалы, организова целевые кампании по информированию производителей мебели (2011), художников-распылителей (2010–2011), а также семинары для заинтересованных сторон в сфере парикмахерских услуг (2012). В настоящее время организация разрабатывает методики для борьбы со стрессами, связанными с работой¹.

Испанский Национальный институт безопасности и гигиены труда (INSHT) разработал руководство по оценке условий труда в малом бизнесе, используя простую методологию, содержащую цели и критерии, которым можно следовать в любой компании. В 2011 году INSHT также опубликовал результаты анализа профессиональных рисков самозанятых, что дало возможность провести оценку профессиональных опасностей, зарегистрированных самозанятыми работниками.

В рамках программы «Phare20» румынская инспекция труда представила проект по «реализации гармонизированного законодательства по охране труда и технике безопасности на предприятиях малого бизнеса»². Шесть экспериментальных центров внедрили соответствующую практику в шести отраслях на основе двойного

¹ Malta // EU-OSHA. URL: <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/malta>.

² См.: Voss E. Social dialogue in micro and small companies.

инспектирования предприятий, в ходе которого определяется соответствие требованиям закона. Кроме того, данные центры помогли работодателям в разработке собственных методов оценки рисков.

К 2010 году деятельность центров охватила всю страну. Национальный институт исследований и разработок в области охраны труда дополнил руководство по снижению воздействия различных факторов риска, в том числе психосоциальных, с которыми можно ознакомиться на сайте института.

В некоторых странах деятельность национальной государственной инспекции труда дополняется или поощряется социальными партнерами.

На Кипре трудовая инспекция провозгласила стратегической целью трехстороннее сотрудничество для соблюдения действующего законодательства как на центральном, так и на местном уровне. В то же время Литовская инспекция труда (VDI) в сотрудничестве с социальными партнерами и при финансировании ЕС разместила на своем веб-сайте ряд рекомендаций, электронных брошюр и руководств по оценке рисков.

В Латвии были введены положения об обучении и устройствах оказания первой помощи (2009), а также о подготовке специалистов по охране труда, координаторов, работодателей, работников и доверенных лиц (2010). В этот же период стали реже проводиться проверки по измерению шума на рабочем месте, были снижены требования к специалистам по охране труда на предприятиях опасных отраслей с 6–10 работниками.

Польская национальная инспекция труда с 2008 года предоставляет руководящие методики в области охраны труда онлайн, они являются главным образом малых и микропредприятий. Это позволяет компаниям проводить оценку рисков самостоятельно в упрощенном порядке.

Соблюдение требований охраны труда по-прежнему является основным направлением деятельности инспекций труда в Греции, Литве, Латвии, Мальте, Румынии и Испании, прежде всего отраслях, где малые и микропредприятия относятся к оценке рисков главным образом как к обычным бюрократическим обязательствам. Так обстоит дело со Словенской инспекцией труда, которая с 2013 года проводит проверки на временных и мобильных строительных площадках.

Некоторые страны с более длительной историей развития трудовых отношений демонстрируют различные подходы к охране труда. К примеру, нормативные положения и руководящие принципы, отно-

сящиеся к малым предприятиям, регулярно обновляются в Бельгии, Дании, Финляндии и Франции.

Наиболее четкий подход продемонстрировала Бельгия, приняв изменения в рамках «Национальной стратегии обеспечения благополучия на работе на 2008–2012 годы», которые и включили конкретные меры по вмешательству в отрасли, где доминируют малые и микропредприятия.

В 2012 году Министерство труда Финляндии разработало руководящие принципы оказания услуг в области гигиены труда в фирмах со штатом менее 20 сотрудников. Цель была в том, чтобы оказать поддержку работодателям. В новых руководящих принципах предусмотрена обязанность поставщиков услуг информировать обе стороны об их роли в охране здоровья, безопасности и повышении трудоспособности. Этот метод включает в себя обследование рабочего места, что также является обязанностью поставщика услуг в области охраны труда, и оценку рисков на рабочих местах.

Французский план «Здоровье на работе» на период 2010–2014 годов, принятый Министерством труда, направлен на усиление поддержки компаний в охране здоровья сотрудников. Информация по вопросам профилактики и инструментарию оценки рисков представлена на официальном сайте Министерства труда Франции¹. Особое внимание уделяется компаниям с менее чем 50 сотрудниками, которым часто не хватает представителей. Французский институт исследований по безопасности разработал и опубликовал как общие, так и секторальные руководящие принципы оценки рисков.

В Ирландии и Словакии согласованы меры по упрощению юридических обязательств малых и микрокомпаний без ущерба для уровня защиты на рабочем месте. В Ирландии Управление здравоохранения и безопасности (HSA) в 2011 году подготовило инструментарий BESMART (Business electronic safety Management and Risk Assessment Tool), который позволяет представителям бизнеса разработать собственные правила безопасности и оценки риска. Он распространяется на более чем 11 тыс. зарегистрированных предприятий, которые экономят 42 млн евро в год на административных расходах благодаря этому документу.

В марте 2012 года Эстония ввела финансовую поддержку для компаний с численностью работников менее 50 человек в целях оценки рисков, связанных с производственной средой, включая проверки здо-

¹ См.: *Voss E., Giaccone M., Corral Alza A.* Op. cit.

ровья сотрудников, а также бесплатные учебные курсы для работодателей и представителей рабочих на малых и микропредприятиях. Эту поддержку оказывает трудовая инспекция, повышающая осведомленность о потенциальных рисках рабочей среды, а также обучающая базовым знаниям и навыкам. Обе меры — финансовая поддержка и деятельность трудовых инспекций — были профинансированы Европейским социальным фондом.

В соответствии со ст. 12 (1) Директивы 89/391/ЕЕС, работодатель обязан обеспечить возможность каждому работнику обучаться технике безопасности и гигиене труда, в частности в форме получения информации и инструкций, относящихся к его рабочему месту или работе при найме, переводе или смене работы, в случаях введения нового рабочего оборудования или изменения в оборудовании, а также внедрения любой новой технологии. Программа обучения меняется с учетом новых рисков и периодически повторяется при необходимости. Представители работников с определенными обязанностями, связанными с защитой безопасности и здоровья сотрудников, также имеют право на соответствующую подготовку (ст. 12 (3) Директивы 89/391/ЕЕС)¹.

В Италии основные возможности межпрофессионального обучения предоставлены малым и микропредприятиям. Такие фирмы включают обучение в свои бюджетные статьи. Возможности обучения значительно выросли после того, как в декабре 2011 года было заключено соглашение между центральным правительством и регионами, в котором были установлены стандарты обучения для представителей работодателей и работников. Оно включает в себя минимум 24 часа начальной подготовки и 8 часов ежегодного переобучения для обеих сторон. Обучение проводится либо государственными службами, либо обучающими учреждениями, включая университеты, аккредитованные региональными службами здравоохранения.

Члены рабочих экологических групп на датских предприятиях играют важную роль в распространении информации. После создания группы работодатель должен зарегистрировать ее членов для обязательного «обучения условиям труда» (Arbejdsmiljøuddannelsen) в течение пяти дней. Согласно трехсторонним рекомендациям ми-

¹ Директива 89/391/ЕЭС Совета европейских сообществ «О введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда работников на производстве» (вместе с «Перечнем областей, указанным в статье 16 (1)»). Принята в г. Люксембурге 12.06.1989 г. с изм. и доп. от 22.10.2008 г. // КонсультантПлюс. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=40475#07493388420668865>.

нистерства занятости обучение должно быть сокращено с пяти дней до трех, также необходимо ввести непрерывное обучение, соответствующее конкретным условиям предприятий, чтобы сделать образовательный процесс более гибким, особенно для малого бизнеса.

В Эстонии Министерство социальных дел совместно с Фондом национального учебного института Innove и Фондом труда разработало комплексный пакет услуг для обеспечения безопасных условий труда. Они финансируются Европейским социальным фондом. Этот пакет услуг предусматривает финансовую поддержку для малых и микропредприятий, производящих оценку рисков. Кроме того, предлагаются бесплатные учебные курсы для представителей рабочих и работодателей в целях повышения осведомленности о потенциальных рисках рабочей среды и распространения знаний о том, как их избежать.

В Греции Координационный центр разработал семь программ для сотрудничества с Советом по безопасности труда (ELINYAE) и социальными партнерами в целях профессиональной оценки рисков в отдельных секторах. Экспериментальные прикладные программы реализуются с 2009 года в авторемонтных мастерских, парикмахерских, пекарнях, столярных цехах, коммерческих и мясных магазинах. Они были созданы и апробированы совместно с отраслевыми профсоюзами и предприятиями. В Ирландии Управление здравоохранения и безопасности совместно с социальными партнерами способствовало реализации нескольких отраслевых инициатив, включая «Пакет управления безопасностью для подрядчиков», нанимающих 20 или менее работников (SMP20). Эта программа была разработана, чтобы помочь подрядчикам создавать и поддерживать эффективную систему управления безопасностью. Она содержит подробную информацию об уставных обязанностях по охране труда и технике безопасности и включает в себя руководство и технологии для соблюдения этих обязанностей, а также различные «безопасные системы планов работы» (SSWP). Эта программа является дополнением к требованиям закона о трудовой деятельности по безопасности, здоровью и благополучию, она направлена на подрядчиков и самозанятых работников.

Австрийский страховой совет рабочих (AUVA) в сотрудничестве с социальными партнерами разработал веб-платформу, на которой работодателям объясняется, как провести оценку рисков для здоровья и безопасности (включая психосоциальные риски) на рабочем месте. Каждый работодатель должен проводить такую оценку, которая

делается повторно в случае изменения обстоятельств, способных повлиять на риски на рабочем месте.

Немецкая стратегия охраны труда (GDA) имеет трехсторонний подход, основанный на более широком партнерстве, чем в Австрии. Он включает в систему охраны труда федеральные и местные органы власти и строится на обязательном страховании от несчастных случаев.

В Дании существует большая сеть трех- и двухсторонних учреждений социального партнерства, представленная межотраслевыми и отраслевыми советами по окружающей среде, которая является одной из самых консолидированных практик социального диалога. Основное внимание уделяется рискам в рабочей среде, а не на предприятии, в то время как советы по окружающей среде разрабатывают и обновляют огромное количество руководящих принципов. Все материалы доступны предприятиям бесплатно.

В Люксембурге в 2009 году строительный учебный институт IFSB запустил проект SCIPRISC, проведя обучение шести тренеров по профилактике здоровья и безопасности труда, которые призваны поддерживать компании, особенно те, работа в которых сопровождается высоким уровнем риска.

Тренеры помогают компаниям, в основном в малом бизнесе, определить свои цели и консультируют по вопросам реализации мер по поддержанию безопасности труда. В проекте также существуют определенная база данных и форум, который ориентирован на фирмы любого размера, включая малые и микропредприятия.

В Нидерландах профсоюзы и работодатели ведут переговоры по так называемым каталогам условий труда (*arbocatalogi*) в отраслях, определяющим наилучший способ соблюдения общих норм закона об условиях труда. В настоящее время более 150 каталогов были утверждены министерством социальных дел и занятости по целому ряду секторов, они учитываются в деятельности трудовой инспекции.

В Швеции реализуется консолидированное двустороннее сотрудничество в области охраны труда, которое опирается на два крупных учреждения — страховую компанию на рынке труда, принадлежащую совместно шведским социальным партнерам, и некоммерческую организацию, созданную совместно Конфедерацией предприятий Швеции (*Svenskt Näringsliv*), Шведской конфедерацией профсоюзов (*LO*) и Советом по переговорам и сотрудничеству (ПТК), проводящим обучение по технике безопасности.

К числу других партнеров относятся Шведский институт рабочей среды, учрежденный правительством Швеции и работодателями, которые разработали информационный сайт о безопасности на сварочных работах (<http://www.svetsaratt.se>), а также ассоциация «Здоровая трудовая жизнь — стороны профилактики», созданная в сентябре 2012 года работодателями и профсоюзами в секторе местного самоуправления. Ассоциация инвестирует средства в проекты развития, исследования и распространения знаний в области охраны труда.

Большинство национальных материалов о практике регулирования охраны труда свидетельствует о том, что меры, прописанные в законодательстве о малом бизнесе, ориентированы на регулирование предпринимательской деятельности, финансирование и решение административных вопросов, с одной стороны, и конкретную финансовую поддержку — с другой (в частности, это актуально для Словении и Италии). Очень немногие страны начали проводить мероприятия, касающиеся занятости и охраны труда.

В то время как в Германии ассоциации работодателей выступают за освобождение от оценки рисков компаний с менее чем 10 сотрудниками, правительство Великобритании уже удовлетворило просьбы бизнес-сообщества и приняло активные меры по сокращению административного надзора за охраной труда.

В Испании упрощенные формы отчетности по планам профилактики и проведению оценки рисков, а также по организации профилактики системы были подготовлены для компаний с 50 сотрудниками. Работодатели, располагающие собственными ресурсами, освобождаются от проверок трудовыми инспекторами. Кроме того, работодатели могут взять на себя задачи по профилактике в компаниях с менее чем 11 сотрудниками (ранее это касалось фирм с менее чем 7 работниками).

В словенской национальной программе охраны здоровья и безопасности предприниматели в сфере малого бизнеса выделены как группа, для которой рамочная основа в области охраны труда и техники безопасности действует как свод «мягких законов», дополняемых необязательными инструкциями и рекомендациями, согласованными социальными партнерами. Этот подход, по-видимому, способствует упрощению диалога.

Также в целях упрощения надзора другие страны поставили перед инспекционными органами задачи по сотрудничеству с социальными партнерами для оценки соответствия формальных требований реальному уровню защиты сотрудников на рабочем месте. Норвегия дает

наглядный пример упрощения проверок, проводящихся на трехсторонней основе инспекцией труда и социальными партнерами.

В таблице 5 приводятся имеющиеся статистические данные по ряду европейских стран в отношении представительных органов и коллективных договоров в зависимости от численности работников.

Таблица 5

**Представительные органы и коллективные договоры
в странах ЕС и Норвегии¹**

Страна	Имеющаяся информация
Австрия	8 % компаний, где менее 50 сотрудников работают в производственных советах (3 % в компаниях с 5–10 сотрудниками)
Бельгия	21 % работников в компаниях с 21–50 сотрудниками представлены Комитетом по предупреждению нарушений охраны труда и благополучию на работе (CPBW — СППТ)
Великобритания	10 % малых и средних фирм имеют объединенный консультативный комитет; 10 % компаний с менее чем 50 сотрудниками имеют некоторую форму профсоюзного представительства или совместного консультативного органа
Германия	Доля учреждений, охватываемых отраслевыми коллективными договорами: предприятия с 1–9 сотрудниками — 25 % (Западная Германия), 13 % (Восточная); с 10–49 сотрудниками — 43 % (Западная), 27 % (Восточная); доля учреждений, в которых работают 5–50 сотрудников, с производственным советом — 6 %; доля работников компаний с 5–50 сотрудниками, охваченных производственными советами, — 10 % (Западная), 11 % (Восточная)
Дания	Доля микро- и малых предприятий, в которых заключены коллективные договоры: 5–9 сотрудников — 67 %; 10–19 сотрудников — 74 %; 20–49 сотрудников — 82 %
Испания	Доля сотрудников, имеющих в своих компаниях коллективные структуры: 2–9 сотрудников — 32 %; 10–49 сотрудников — 58 %; доля сотрудников, представленных делегатами: в компаниях с 1–10 работниками — 40 %; с 11–49 работниками — 56 %
Италия	Среди фирм с 20–49 работниками в частном секторе в 60 % есть работники — члены профсоюза; почти 30 % имеют структуру представительства профсоюзов; в 17 % заключены коллективные договоры на уровне фирм
Кипр	Более 90 % всех малых и микрокомпаний не имеют представительской структуры, в 10 % единственная форма представительства связана с законодательством по охране труда

¹ Turlan F. Op. cit.

Продолжение табл. 5

Страна	Имеющаяся информация
Латвия	Представители работников имеются на 6,4 % микропредприятий и 19,5 % малых предприятий; представители профсоюзов имеются на 0,1 % микропредприятий и 8,8 % малых предприятий; сотрудник, представляющий профсоюзы, есть на 4 % микропредприятий и 20,2 % малых предприятий
Люксембург	Охват работников малых предприятий (10–49 чел.) — 30 %
Мальта	Охват институционального представительства: в компаниях с 10–19 сотрудниками — 3 %, с 20–49 сотрудниками — 12 %; 90,5 и 71,5 % малых и микропредприятий соответственно не имеют в штате работника — представителя по охране труда
Нидерланды	Из компаний с 10–49 сотрудниками 16 % имеют рабочий совет; 12 % — мини-совет; 53 % организуют совещания персонала; 9 % не ведут социального диалога
Норвегия	Доля компаний, где есть представители работников: 12 % компаний с 1–9 сотрудниками, 17 % — с 10–19 сотрудниками, 30 % — с 20–30 сотрудниками; доля сотрудников, которые имеют в штате своих предприятий представителей профсоюзов: 45 % работников в микрокомпаниях, 79 % — в небольших компаниях; доля сотрудников — членов профсоюза: 37 % занятых в микрокомпаниях, 56 % — в небольших компаниях; доля сотрудников на рабочих местах, где есть представитель по технике безопасности: 54 % занятых в микрокомпаниях, 86 % — в небольших компаниях
Польша	7 % работников малых и микрокомпаний состоят в профсоюзах; профсоюзы действуют в 10 % малых и микрокомпаний
Португалия	Менее чем 1 % малых и микрокомпаний имеют в штате цехового представителя
Румыния	В 94,6 % компаний с 1–19 сотрудниками (охватывающих 31,5 % от общей занятости населения) нет узаконенной формы социального диалога
Словакия	Профсоюзы есть в 25,2 % малых и 0,8 % микрокомпаний; работники, представляющие профсоюз, избраны в 43,5 % малых и 4 % микрокомпаний
Словения	Менее 10 % малых и микрокомпаний имеют коллективное соглашение с компанией
Франция	Доля учреждений с по крайней мере одним представителем охраны труда (сотрудник делегатов или цеховой представитель): предприятия с 11–19 сотрудниками — 37 %, с 20–49 сотрудниками — 65 %
Чехия	В 14 % компаний действуют профсоюзы; 12 % компаний имеют коллективные соглашения, заключенные работодателями

Окончание табл. 5

Страна	Имеющаяся информация
Швеция	60 % компаний с 1–49 сотрудниками не имеют коллективных соглашений
Эстония	Доля компаний с попечителем работников: предприятия с 5–9 сотрудниками — 2,3 %, с 10–49 сотрудниками — 19 %; доля компаний с представителем защиты окружающей среды: 5–9 сотрудников — 31,3 %, 10–49 сотрудников — 57,3 %; доля компаний с коллективным договором: 5–9 сотрудников — 2,9 %; 10–49 сотрудников — 6,4 %

В целом небольшие компании получают меньше информации об охране труда и имеют меньше соответствующих интернет-ресурсов. Что касается знаний работников, то в Швеции, согласно опросу, проведенному Конфедерацией профсоюзов (LO), региональные представители безопасности считают, что сотрудники малых и микрокомпаний хорошо информированы о физических элементах рабочей среды (шуме, химикатах и эргономике). Однако знания о психосоциальных проблемах у работников отсутствуют.

В Чешской Республике Чешско-Моравская конфедерация профсоюзов (ČMKOS) заявляет, что уровень знаний работников по вопросам охраны труда, безусловно, ниже в малых и микрокомпаниях, чем в средних и крупных организациях.

В Норвегии как работники, так и менеджеры опираются на существующее трехстороннее соглашение и законодательство. В этой стране представители по технике безопасности обязаны проходить обучение, а работодатель должен иметь необходимые знания, чтобы убедиться, что проблемы техники безопасности решаются.

В Болгарии представители WCC (комитетов по условиям труда) и WCG (групп по условиям труда) получают специальную подготовку. Имеющаяся информация показывает, что микрокомпании, как правило, тратят меньше времени на обучение, связанное с вопросами охраны труда, и меньше занимаются оценкой рабочих мест, чем крупные предприятия.

В Испании существуют значительные различия между микро- и малыми компаниями. Более половины работников (52 %) предприятий с численностью менее 11 человек не проходят обучение и не получают информацию об охране труда, в то время как в малом бизнесе таких сотрудников 35 %. Более того, на микропредприятиях (10 или менее сотрудников) работодатели реже оценивают риски, связанные с работой сотрудников (только 26 % работников по сравнению с 40 %

в небольших компаниях). В Литве выводы Государственной трудовой инспекции (VDI) показывают, что на малые предприятия приходится почти 90 % всех нарушений, связанных с оценкой профессиональных рисков.

В Дании Национальным исследовательским центром был проведен анализ по вопросам условий труда (NFA, 2011). Он показал, что в течение трех лет была проведена оценка 90 % рабочих мест на предприятиях, где трудится более 10 сотрудников, в то время как 74 % работников отмечали, что оценка не проводилась. На предприятиях с менее чем 10 работниками 44 % сотрудников сказали, что они были осведомлены о проблемах с охраной здоровья и безопасности в течение последних трех лет.

В связи с этим уместно упомянуть исследование, проведенное в Италии, в котором анализировались малые предприятия в регионе Ломбардия (выборка из 90 микрофирм). Представители большей части компаний (86 %) заявили, что они вкладывали средства в обеспечение здоровья и безопасности труда в предыдущие три года. В трех четвертях опрошенных фирм также заявили, что за это время на предприятиях были организованы курсы обучения для сотрудников. В большинстве случаев обучение включало курсы по обеспечению здоровья и безопасности (73 %) и производственных процессов (42 %), а также повышения индивидуальных компетенций (30 %).

Следует отметить, что на многих микро- и малых предприятиях руководитель также отвечает за управление охраной труда. На Мальте сотрудники только 26,2 % малых и 7,9 % микропредприятий сообщили, что имеют в штате своих компаний представителя из рабочих по технике безопасности.

В большинстве микро- и малых предприятий Эстонии менеджер компании также отвечает за управление охраной труда и промышленной безопасности.

На микропредприятиях большинство работодателей имеют недостаточные знания по требованиям охраны труда. Правительства стран стремятся к исправлению данной ситуации. Так, на Кипре Департамент инспекции труда (DLI) разработал практическое руководство, направленное на поддержку всех заинтересованных сторон на предприятиях, где работает 1–50 человек. В нем разъясняются обязательства по соблюдению законодательства.

В Великобритании в 2008 году произошли изменения в законодательстве, которые включают более широкое применение руководящих

указаний, направленных на работу микропредприятия, в области охраны труда.

Подводя итоги данного раздела, отметим следующее. Социальный диалог на малых и микропредприятиях стран ЕС по-прежнему плохо развит в силу организационных особенностей (из-за которых происходит прямое взаимодействие между работодателем и работниками) и нормативно-правовой базы, которая часто ограничивает доступ к профсоюзам и мешает созданию института представителей сотрудников.

Анализ нормативно-правовой базы показывает, что законодательные нормы в 6 странах ЕС из 28 не предусматривают каких-либо структур социального диалога в микрокомпаниях.

Анализ изменений в законодательном регулировании с 2008 года показал, что государства — члены ЕС двигаются в разных направлениях. В то время как Греция и Кипр сняли или понизили порог представительства работников, особенно в вопросах охраны труда, а Словения сделала представительство обязательным независимо от размера компании и присутствия профсоюзов, Румыния и Венгрия ограничили возможности для представительства сотрудников на малых и особенно микропредприятиях.

В Германии и Эстонии был изменен порог представительства работников для получения права на участие в производственном совете с целью получения информации и консультаций. Теперь в число работников стали включать непостоянных сотрудников независимо от размера компании. В некоторых странах, таких как Норвегия и Италия, социальные партнеры расширили представительство работников на территориальном уровне для повышения уровня их защиты и качества условий труда на предприятиях. Эти решения не подвергают фирмы дальнейшему административному давлению, в то время как во Франции правительство препятствовало усилиям партнеров по содействию социальному диалогу на территориальном уровне.

Для снижения административной нагрузки и соблюдения правил охраны труда во многих странах разработаны полезные информационные и организационные ресурсы, предназначенные для микро- и малых предприятий. Упрощен контроль за безопасностью труда: к этому, в частности, относится освобождение от инспекций на рабочих местах с низким и средним уровнем риска (в Великобритании) и согласованным трехсторонним соглашением (в Норвегии).

Подчеркивая важность двусторонней коммуникации и предоставляя партнерам возможность озвучивать мнения и проводить некото-

рый контроль, социальный диалог контрастирует с формами одностороннего общения, поскольку существует пример предоставления информации и инструкций руководством сотрудникам, не имеющим возможности поделиться своим мнением или идеями.

В зависимости от таких аспектов, как сфера охвата, форма и институционализация, социальный диалог может быть нескольких видов:

- двусторонняя связь;
- информирование и консультирование;
- переговоры.

Границы между ними подвижны.

Три вида социального диалога характеризуются возрастающей степенью влияния работников: информационная и консультационная практика на уровне компании предполагает не только двустороннее общение, но и его определенные формы, а также институционализацию соответствующих структур.

Социальный диалог в виде переговорного процесса идет еще дальше. Он не только предполагает двустороннее общение, регулярное информирование и консультации по выбранным совместно темам, но и определенные структуры и повестки дня, а также соглашения по урегулированию конфликтов и их мониторингу. Переговоры при этом могут происходить ситуативно, их форма, как правило, обусловлена повседневной необходимостью (например, ежегодные переговоры по оплате труда).

3.5. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА НА МАЛЫХ И МИКРОПРЕДПРИЯТИЯХ В СТРАНАХ ЕВРОПЫ

В вопросе качества социального диалога в малых и микрокомпаниях стран ЕС, согласно имеющейся информации, трудно определить общие тенденции, так как в национальных отчетах присутствуют как положительные, так и отрицательные оценки. Есть несколько государств, в которых социальный диалог на малых и микропредприятиях успешно реализуется. Например, профсоюз ремесленников Словении (СОП) дает высокую оценку социальному диалогу в малых компаниях.

В Болгарии на предприятиях проводится общее собрание сотрудников, на котором обсуждается распределение социальных фондов. Работники получают необходимую информацию и проходят консультации. Хотя законодательство наделяет этот орган ограниченными

полномочиями, он может обсуждать вопросы труда и трудовых отношений, благодаря чему работники микро- и малых компаний имеют возможность выразить свое мнение по тому или иному вопросу.

В Бельгии сотрудники небольших компаний (до 50 сотрудников) лучше оценивают свои возможности для участия в социальном диалоге, чем сотрудники крупных предприятий. Эти результаты свидетельствуют, что многие небольшие компании могут компенсировать отсутствие формального регулирования трудовых отношений прямым диалогом между работодателем и работниками.

Организация финских профсоюзов (SAK) отмечает, что большинство микро- и малых предприятий действуют в рамках закона «О коллективных переговорах». Однако некоторые мелкие компании открыто выступают против всех коллективных договоров. В связи с этим профсоюз постоянно утверждает, что микро- и малые компании демонстрируют одновременно лучшие и худшие примеры социального диалога.

В настоящее время трудно оценить качество социального диалога в микро- и малых компаниях по сравнению с крупными. Например, в Германии даже если данные показывают, что на малых предприятиях реже проводятся коллективные переговоры, нельзя сделать вывод, что социальный диалог является для них менее качественным. Аналогичная ситуация в Испании, где имеющаяся информация не свидетельствует о наличии заметных различий в качестве социального диалога в зависимости от размера компании. Напротив, в Соединенном Королевстве коллективные переговоры и формальный диалог не распространены на микро- и малых предприятиях, тем не менее такие организации показывают высокий уровень удовлетворенности сотрудников качеством предоставленной информации.

С другой стороны, в Италии сотрудники только 5 % всех фирм отмечают, что у них идет постоянный диалог с профсоюзами. В ряде случаев обнаружено, что отношения между работодателями и работниками в микро- и малых компаниях прямые и неформальные. Например, во Франции в независимых учреждениях с менее чем 20 сотрудниками отношения между сотрудниками и руководством часто именно такие.

В Венгрии в большинстве малых предприятий сотрудники гораздо менее институционализированы, чем в крупных компаниях. В Румынии на микро- и малых предприятиях социальный диалог ведется преимущественно неформально, тогда как на Мальте он, как правило, носит более формальный характер, обеспеченный профсоюзами.

С другой стороны, есть страны, где преобладает негативная оценка качества социального диалога в микро- и малых компаниях. Например, в Чешской Республике профсоюзы малых предприятий сталкиваются с гораздо худшими условиями диалога, чем в средних и крупных компаниях. По данным СМКOS, на некоторых малых предприятиях работодатели не поддерживают стремление своих работников к созданию профсоюзной организации.

В Польше социальный диалог в микро- и малых компаниях ведется только в очень ограниченных масштабах из-за низкой плотности профсоюзов и снижения уровня членства компаний в организациях работодателей.

В Норвегии плотность профсоюзов в сфере малого бизнеса низкая, и некоторые работодатели не соблюдают существующий регламент. Недавние тематические исследования показывают, что ряд компаний работает вне национальной модели социального диалога.

Наконец, в Латвии обследование условий труда и рисков 2009–2010 годов показывает, что качество социального диалога на малых предприятиях там ниже, чем на крупных. Кроме того, работники малых предприятий часто соглашались на работу без заключения трудового договора.

В Португалии социальный диалог в малых и микрокомпаниях практически отсутствует.

Проанализированная информация показывает, что в большинстве случаев социальный диалог в микро- и малых компаниях существенно не сильно отличается от диалога на крупных предприятиях.

Во Франции условия труда и здоровья занимают второе место в обсуждениях вопросов трудовых отношений между руководством и работниками, наиболее часто обсуждаются заработная плата и профессиональная подготовка. В то же время в Нидерландах вопросы условий труда входят в число важнейших в социальном диалоге между работодателями и работниками. В Швеции, по данным LO, обсуждаемые темы аналогичны в крупных и малых компаниях, хотя, как представляется, низкая заработная плата или ошибочные трудовые договоры являются более распространенными проблемами для работников небольших компаний.

В Латвии исследование условий труда и рисков показало, что 71,1 % работодателей в 2010 году упомянули вопросы защиты труда как наиболее популярную тему социального диалога на предприятиях. Значительно менее популярны (упомянули 26,7 % опрошенных) условия труда: качество рабочих помещений, рабочее пространство

и курительные места. Также 7,7 % назвали в качестве тем социального диалога правоотношения в сфере занятости (трудовой договор, заработная плата). Исследования показывают, что работники микро- и малых предприятий реже выдвигают свои предложения.

В Словении в октябре 2010 года было подписано коллективное соглашение между профсоюзом ремесленников Словении (СОП) и ассоциацией работодателей GZS-PTZ. Оно соответствует действующему законодательству и включает гибкие условия работы (проектные работы и срочные контракты) и стажировку как передачу знаний от старшего поколения молодому. В отличие от других коллективных договоров, оно представляет собой пособие по срочным договорам (проектные работы) и альтернативному разрешению споров.

С 2008 года лишь в нескольких странах произошли изменения в институтах социального диалога, которые оказали значительное влияние на микро- и малые компании. В Греции, Эстонии, Германии и Венгрии внесены соответствующие изменения в порог представительства (или способ определения этих порогов), в Италии — в коллективную систему переговоров, в Румынии — по обоим направлениям. Наконец, ни одно государство — член ЕС не внесло каких-либо изменений по вопросам информации и консультаций.

Только две страны расширили возможности представительства сотрудников. В Эстонии в 2009 году временные работники получили право консультироваться с работодателем, а в Германии Федеральный суд по трудовым спорам 2013 года постановил, что контрактные работники должны быть включены в состав работников при определении порога для выборов советов. Эта мера затрагивает все компании, включая микрокомпании. Наконец, в результате реформы 2010 года во Франции сотрудники фирм с менее чем 11 работниками были включены в порядок определения представительства профсоюзов.

В Греции после реформы 2011 года работники, не входящие в профсоюзы предприятий с численностью 5–40 человек, могут создать временный представительный орган, то есть «объединение лиц», максимум на шесть месяцев. Этот орган призван содействовать заключению коллективных договоров на уровне малого предприятия.

Это регулирование имеет некоторые сходства с нидерландскими «советах по мини-работам», созданными в небольших компаниях с численностью 10–50 работников, которые пользуются ограниченным набором прав. С другой стороны, минимальное количество работников, необходимых для законного создания профсоюза, осталось неизменным — 21 человек.

Румыния и Венгрия, напротив, ограничили право работников микро- и малых компаний на установление представительства профсоюзных структур на уровне компаний. В Румынии согласно закону о социальном диалоге 2011 года минимальное количество членов, необходимых для формирования союза на предприятии, сегодня составляет 15 человек, и для того, чтобы союз рассматривался как представительный, большинство работников (более 50 %) должны быть членами профсоюза (ранее доля составляла 1/3). Это означает, что компании с менее чем 15 сотрудниками исключены из сферы социального диалога, так как не может быть никаких внутренних представителей работников в компаниях ниже этого порога.

В то же время румынское трудовое законодательство предусматривает проведение коллективных переговоров на уровне компаний только для предприятий с более чем 20 сотрудниками. Если в них нет профсоюза, то интересы работников может выражать орган представительства интересов работников, избираемый на общем собрании голосованием не менее чем половины от общего числа работников на срок, не превышающий двух лет.

Это положение является еще более ограничительным, чем венгерское, введенное в 2012 году, где профсоюз можно создать на предприятии, на котором трудятся не менее 10 работников, и представитель работников избирается по крайней мере при 15 работаках.

На Кипре закон 2011 года снизил порог количества работников компании для установления представительства работников с пяти до двух человек. В Люксембурге реформа 2013 года оставила без изменений обязательство избирать представителей работников в фирмах с не менее чем 15 сотрудниками, но сняла обязательство создавать совместные комитеты в фирмах с не менее чем 150 сотрудниками. Таким образом, остаются неизменными репрезентативные модели в малых фирмах.

Изменения были внесены в итальянскую систему переговоров с помощью соглашения 2011 года между Confindustria (Большой ассоциацией работодателей, включающей в себя секцию малого бизнеса) и профсоюзами CCU, в котором установлены основные критерии для отказа от национального трудового договора. Эти изменения также влияют на микро- и малые компании¹.

С другой стороны, закон 148/2011, который значительно расширил возможности отказа для работодателей от представительства

¹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2014. P. 21–23.

работников, был признан Конституционным судом неконституционным в июле 2013 года. Согласно закону 2011 года только профсоюзы имеют право подписать коллективный договор, применяемый на конкретном предприятии, а также назначать представителей профсоюза на это предприятие. Суд счел данную норму неконституционной, поскольку это означает, что профсоюз имеет возможность представительства, которое будет зависеть от принятия им соглашения с конкретным содержанием, что будет ограничивать свободу профсоюзов не принимать положения коллективного договора¹.

Двустороннее соглашение о занятости и коллективных переговорах 2012 года, подписанное испанскими социальными партнерами, признало особое положение малых и средних компаний, когда рекомендовало социальным партнерам ввести положение об отказе в коллективном соглашении, позволяющее предприятиям временно отступать от соглашения о рабочем времени, системах оплаты труда, сменной работе и организации работы.

В Польше начался переходный этап, который предусматривал избрание производственных советов только в компаниях, на которых трудится не менее 100 сотрудников. Кроме того, в июле 2008 года Конституционный суд отклонил как неконституционную практику назначения советов по труду профсоюзами, а закон 2009 года установил обязанность избирать советы по труду в каждом случае.

Имеются ограниченные данные о трехсторонних органах, конкретно предназначенных для микро- и малых компаний как таковых. Ассоциации работодателей в сфере малого бизнеса отдают явное предпочтение прямым отношениям с национальными правительствами, вместо того чтобы работать через трехсторонние органы. Имеются некоторые данные о деятельности трехсторонних учреждений по охране труда.

На уровне общих трехсторонних комиссий наиболее заметные изменения отмечаются в Латвии, где в 2013 году малые предприятия включены в состав Национального экономического совета министерства экономики как объединение микро- и малых предприятий. Это новое объединение, которое также включает в себя Агентство территориального развития и представителей научных кругов. Оно предназначено для содействия развитию малого предпринимательства и содействия созданию благоприятной для них деловой среды. Цель изменений заключается в сокращении административного бремени

¹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2014.

для микро- и малых предприятий с введением «теста» и внедрением Закона о малом бизнесе (SBA).

Трехсторонние представительства, занимающиеся вопросами трудовых отношений, демонстрируют более широкое разнообразие.

В Соединенном Королевстве служба здравоохранения и безопасности была создана в 2008 году как независимая инстанция, деятельность которой связана с вопросами здоровья и безопасности на работе.

В строительном секторе Консультативный комитет строительной отрасли (CONIAC) был создан в 2011 году в качестве консультационного отдела. В отличие от форума Ассоциации малого бизнеса, созданного в 1994 году, в него входят как работодатели, так и представители работников. CONIAC помогает работодателям информировать работников по вопросам безопасности субподрядного труда путем сертификации компетенций. Таким образом, строительный сектор является единственным сектором в Великобритании с комплексной сетью учреждений, реализующих политику в области трудовых отношений с участием всех соответствующих субъектов, сопоставимую со странами, где существует давняя традиция сотрудничества между социальными партнерами, такими как страны Северной Европы.

На Кипре и в Словении в 2011 году были созданы трехсторонние советы по охране здоровья и безопасности, оказывающие определенное влияние на небольшие компании. На Кипре совет безопасности и здоровья играет консультативную роль в пропаганде политики в области трудовых отношений, развивая собственную исследовательскую деятельность. Поэтому он принимает более активное участие в социальном диалоге, чем другие учреждения, существующие на национальном уровне, такие как консультативный совет по вопросам труда. Его деятельность интегрирована в трехсторонние консультативные комитеты по вопросам безопасности и охраны здоровья на районном уровне, включая также малые и микропредприятия.

Словенский Совет по вопросам здравоохранения и безопасности уделяет больше внимания техническим аспектам, поскольку его деятельность сосредоточена на оценке труда. В его состав входят эксперты по вопросам социального обеспечения и трудовых отношений, семьи, социальных дел и равных возможностей, назначаемые министерством труда, а также представители организаций социальных партнеров, делегированных экономическим и социальным советами.

С другой стороны, двусторонний социальный диалог, в котором подразумевается участие микро- и малых компаний, часто должен содержать механизмы, отличные от тех, которые адресованы крупным фирмам, в целях удовлетворения конкретных потребностей небольших компаний.

Малые производства и строительные отрасли создали несколько конкретных механизмов такого типа за прошедшие пять лет. Эти секторы, по-видимому, применяют наиболее успешную практику, демонстрируя тем самым больший интерес к социальному диалогу.

Так обстоит дело в Словении, где действуют две представительные организации работодателей — Торгово-промышленная палата Словении (CCIS) и Палата малого бизнеса и торговли (PTZ), которые демонстрируют традиции успешного социального диалога, регулярно подписывая на отраслевом уровне коллективные договоры с профсоюзами, например коллективные договоры между работниками и небольшими компаниями (KPdg) и коллективный договор в области ремесел и предпринимательства.

Во Франции социальный диалог на микро- и малых предприятиях претерпел значительные изменения после реформ 2010 года. В соответствии с трудовым кодексом Франции организации работодателей и представители профсоюзных организаций (если они получили не менее 8 % голосов в секторе) могут создавать на добровольной основе местные совместные комитеты (комиссии «*paritaire professionnelle*»), деятельность которых включает в себя вопросы охраны труда и техники безопасности. В проекте реформы представительства работников введение этих комитетов было объявлено обязательным. В качестве реакции на изменение формулировки Ассоциация работодателей ремесленных работ подписала декларацию в пользу создания местных совместных комитетов с представителями профсоюзных организаций, кроме объединения «Всеобщей конфедерации труда — рабочая сила» (CGT — FO).

Италия является государством — членом ЕС с наиболее консолидированной практикой двустороннего социального диалога, в частности на микро- и малых предприятиях как на уровне отрасли (в розничной торговле, гостиницах, ресторанах, строительстве и сельском хозяйстве — там, где крупные работодатели исторически играют ограниченную роль), так и на межотраслевом уровне в ремесленном секторе. Кроме того, двухпартийные межотраслевые фонды подготовки кадров, созданные в 2000 году, также были использованы ассоциацией работодателей малых предприятий в сотрудничестве

с профсоюзами. Они финансируют обучение на территориальном или межфирменном уровне, охватывающем широкий круг вопросов, включая трудовые отношения.

С 2008 года в этих секторах произошли значительные изменения в отношении двухсторонних органов на малых и микропредприятиях, особенно с точки зрения сочетания активных и пассивных мероприятий на рынке труда и управления охраной труда. В 2008 году был принят новый единый закон по вопросам охраны труда и техники безопасности, который требует создания совместных комитетов на национальном и территориальном уровнях в целях содействия инспекциям и профилактике безопасности на рабочих местах.

Например, соглашение о секторе ремесел 2011 года предусматривает создание этих комитетов на национальном, региональном и территориальном уровнях. Национальный совместный орган отвечает за продвижение и планирование учебных мероприятий межотраслевого фонда подготовки кадров, сбор и анализ последних данных в области профилактики, разработки инициатив по охране труда и технике безопасности, помогает компаниям выполнять свои обязательства в области охраны труда и техники безопасности. Он также контролирует сеть региональных и территориальных совместных органов. Региональные и территориальные органы имеют аналогичные обязанности в поощрении и развитии здравоохранения и инициатив в области безопасности и активно участвуют в обеспечении здоровья и безопасности.

Подводя итог, следует отметить, что, несмотря на стремление европейских институтов к унификации этого процесса, сохраняются существенные различия между странами в его реализации. Во многом это связано с историческими и культурными различиями в развитии стран ЕС, требующими осторожного внедрения общеевропейских принципов социально-трудовых отношений в сфере малого и микропредпринимательства.

Глава 4

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Анализ законодательства Российской Федерации, исследований и зарубежной практики позволил сделать следующее заключение относительно участия объединений работодателей в системе социального партнерства.

Современное законодательство окончательно решило вопрос формы организации объединений работодателей. Существовавшая ранее формулировка понятия «объединения работодателей» вызывала многочисленные споры. Законодатель предлагал считать объединением работодателей социально ориентированную некоммерческую организацию, образованную в организационно-правовой форме ассоциации (союза). Это определение порождало многочисленные споры в юридической литературе.

Положение изменилось с принятием Федерального закона от 28 ноября 2015 года № 355-ФЗ, в котором понятие «объединения работодателей» было изложено в следующей редакции: «Вид ассоциации (союза), основанной на добровольном членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц) и (или) объединений работодателей. Объединение работодателей является социально ориентированной некоммерческой организацией. Уставом объединения работодателей может предусматриваться вхождение в него иных некоммерческих организаций, объединяющих субъектов предпринимательской деятельности»¹.

Таким образом, объединения работодателей утверждены действующим законодательством как вид ассоциации (союза), несмотря на то, что в них могут входить не только юридические, но и физические лица. В 2018 году Министерством юстиции Российской Федерации опубликовано письмо в целях формирования единой правоприменительной практики при решении проблемных вопросов в сфере государственной регистрации и осуществления контроля за деятель-

¹ Федеральный закон от 28.11.2015 г. № 355-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон „Об объединениях работодателей“ и признании утратившими силу отдельных положений Федерального закона „О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации“» // Российская газета. 2015. № 270.

ностью общественных объединений, религиозных организаций и иных некоммерческих организаций¹.

В письме, в частности, разъясняется, что как вид ассоциации (союза) объединения работодателей закреплены п. 3 ч. 3. ст. 50 Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ)². Помимо этого, Министерство юстиции РФ разрешило еще спорный вопрос относительно запрета на объединение в одной коммерческой организации двух направлений деятельности. В качестве примера приводится сочетание объединений субъектов предпринимательской деятельности в определенной сфере и объединения работодателей. Как следует из письма, современное законодательство не содержит на этот счет каких-либо запретов.

Ранее мы обсуждали виды объединений работодателей, которые могут создаваться на территории Российской Федерации. В п. 11 ст. 4 ФЗ «Об объединениях работодателей» закреплены признаки территориальных объединений, в которые входят работодатели определенной отрасли или отраслей или работодатели определенного вида экономической деятельности, территориально относящиеся к соответствующему муниципальному образованию. Таким образом, территориальные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, осуществляющие свою деятельность на территории соответствующего муниципального образования, объединяют работодателей отрасли либо отраслей или вида (видов) определенной экономической деятельности.

В ч. 4 ст. 35 ТК РФ закреплено, что трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, образованные на территориальном уровне, утверждаются представительными органами местного самоуправления. В связи с тем, что органы социального партнерства создаются в том числе на территориальном уровне, в юридической литературе содержится предложение, требующее, на наш взгляд, осмысления, о необходимости внести в Трудовой кодекс РФ и ФЗ «Об объединениях работодателей» дополнения относительно установления статуса последних положениями о трехсторонних

¹ Письмо Минюста России от 27.07.2018 г. № 11-99821/18 «О направлении Обзора применения законодательства Российской Федерации при решении проблемных вопросов в сфере государственной регистрации и осуществления контроля за деятельностью общественных объединений, религиозных организаций и иных некоммерческих организаций» // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_322247.

² Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018 г.) // СЗ РФ. 1994. Ч. 1.

комиссиях, принимаемыми представительными органами местного самоуправления. Одновременно следует закрепить в указанных нормативных правовых актах соотношение федеральных, региональных и муниципальных правил по данному вопросу.

Чтобы предотвратить вмешательство в сферу полномочий федеральной власти, предлагается дополнить ст. 33 ТК РФ правилом, согласно которому нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации и органов муниципальной власти регламентируют бы правовое положение представителей работодателей субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, но только в той части, которая не урегулирована федеральным законодательством¹.

Система социального партнерства активно развивается, в том числе во взаимоотношениях объединений работодателей и образовательных организаций. Такое сотрудничество обусловлено, во-первых, современными требованиями рыночных отношений; во-вторых, новым подходом к подготовке специалистов, которые должны быть конкурентоспособны.

Современная система образования подвергается активной институциональной перестройке для преодоления дисбаланса между потребностями рынка и содержанием профессионального образования. Это существенно повышает ответственность учебных заведений за конечные результаты образовательной деятельности и укрепляет связи между профессиональным образованием и практической деятельностью.

Кроме того, сегодня основной целью профессиональной подготовки в вузе в условиях компетентностного подхода является формирование профессиональной компетентности современного специалиста в той или иной предметной области или научной сфере, которая, как известно, развивается на базе профессиональной готовности, включающей следующие параметры.

1. *Личностные качества*, под которыми подразумевается не только набор интегрированных знаний, но прежде всего ценностные ориентиры, определяющие ценностно-смысловую сферу будущего специалиста в области решения профессиональных задач и отражающие специфическую систему ценностей будущей профессии, субъективное восприятие. Данные качества формируют личность специалиста, а также принципы организации своей профессиональной деятельности.

¹ Кирилловых А. А. Проблемы правового статуса объединений работодателей в системе некоммерческих организаций // Законодательство и экономика. 2010. № 2. С. 36–38.

2. *Мотивационные качества*, стремление к деятельности, ориентированной на достижение конкретных целей при решении профессиональных задач. Побуждения к действию современного специалиста формируются не только когнитивной, но и мотивационной составляющей, делающей поведение осознанным, направленным на достижение целей.

3. *Теоретические знания*, определяющие профессиональную готовность к определенной деятельности и способствующие развитию системного мышления и умению воспринимать, перерабатывать и использовать информацию различной степени сложности для решения профессиональных задач.

4. *Технологические умения, навыки и профессиональные качества* позволяют использовать разнообразие приемов профессиональной деятельности, способствующих реализации этой деятельности¹.

Указанные требования к подготовке современного специалиста можно выполнить только при взаимодействии работодателей, образовательных учреждений и соответствующих органов государственной власти. Представители работодателей имеют право предъявлять требования к профессиональным компетенциям с целью профессиональной подготовки выпускников. Следует отметить, что не все работодатели ответственно относятся к этому вопросу. В основном их отношение формально, они не демонстрируют заинтересованности в разработке необходимых требований, в том числе государственных стандартов, которые являются определяющими документами для конкретных направлений подготовки будущих специалистов, а также в разработке критериев профессионально-общественной аккредитации в образовательной организации и образовательной программы.

Сегодня недостаточно внимания уделяется профессионально-общественной аккредитации, несмотря на то, что соответствующие субъекты принимают в этом направлении необходимые меры. Например, государство выделяет гранты для формирования и развития необходимых сообществ, способных проводить профессионально-общественную аккредитацию. Объединения работодателей разрабатывают проекты положений, регламентов положений профессионально-общественной аккредитации, методик и критериев ее оценки.

¹ Грамова О. Н. Результаты анализа проблем профессиональной виктимологической подготовки в вузе будущих специалистов для экономической сферы // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 6. URL: <http://www.science-education.ru/130-23942> (дата обращения: 03.12.2019).

Образовательные учреждения принимают участие в конференциях, семинарах, форумах. Подаются заявки на прохождение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Еще одной проблемой является то, что на многих территориях нет трехсторонних комиссий в связи с тем, что отсутствуют стороны социального партнерства. Дело в том, что далеко не на всех территориях созданы объединения работодателей, без которых социальное партнерство невозможно. В результате одни и те же объединения работодателей становятся участниками трехсторонних комиссий на региональном и территориальном уровнях. В. А. Абалдуев отмечает, что на территориальном уровне соглашения в сфере социально-трудовых партнерских отношений подписывают директора предприятий или координаторы комиссий¹. Такие соглашения не имеют юридической силы.

Не лучше обстоит дело с отраслевыми объединениями работодателей, в том числе на федеральном и региональном уровнях. На уровне муниципальных образований таких объединений единицы. Это положение не меняется, несмотря на то, что Трудовой кодекс РФ дополнен п. 2 ст. 33, в котором указано: «В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей». Реализация правил указанной нормы является сомнительной, в частности в случае необходимости выполнить полномочия представителя территориального объединения федеральным объединением работодателей.

Являясь полноправным участником социально-трудовых отношений, объединения работодателей при заключении региональных соглашений, как правило, определяют приоритетность направлений в области экономической и финансовой политики, к которым относятся:

- 1) привлечение капитала в экономику в целях ее модернизации;
- 2) использование инновационного развития;

¹ Абалдуев В. А. О применении судами Российской Федерации актов социального партнерства при осуществлении правосудия в сфере труда // Материалы Всерос. науч.-практ. конф., посвящ. 10-летию Российской академии правосудия. Казань, 2008. С. 95.

- 3) поддержка инновационных проектов;
- 4) обеспечение энергосбережения в экономике;
- 5) повышение энергоэффективности экономики;
- 6) стимулирование рационального использования, а также охрана природных ресурсов;
- 7) защита и развитие конкуренции;
- 8) реализация приоритетных национальных проектов;
- 9) стимулирование развития малого и среднего предпринимательства.

Не подлежат применению локальные нормативные акты, коллективные договоры, территориальные, отраслевые или межотраслевые региональные, отраслевые или межотраслевые территориальные соглашения, которые ухудшают положение трудящихся по сравнению с региональным соглашением, являющимся основой для заключения отраслевых (межотраслевых), территориальных соглашений и коллективных договоров.

Российские предприниматели считают, что в совершенствовании и правовом регулировании нуждается деятельность Российской трехсторонней комиссии. Такое мнение ранее высказывал Российский союз промышленников и предпринимателей, представители которого предложили дополнить ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» правилами о взаимосвязи деятельности Российской трехсторонней комиссии с трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений других уровней, о поступлении информации о деятельности участников системы социального партнерства, об уточнении подходов к формированию стороны общероссийских объединений в Российской трехсторонней комиссии¹.

Информационная открытость является важным направлением совершенствования деятельности объединений работодателей. Информирование происходит посредством корпоративной нефинансовой отчетности. Российский союз промышленников и предпринимателей публикует отчеты в открытом доступе. Они содержат сведения об экономической, социальной и экологической составляющих деловой практики российских компаний, благодаря которым можно составить представление о воздействии на различные стороны жизни общества. Объединения работодателей вырабатывают рекомендации

¹ См.: Торгово-промышленная палата РФ. URL: http://www.tpprf.ru/common/upload/concept_2012.pdf (дата обращения: 07.03.2019).

для проведения диагностики деятельности организаций в соответствии с принципами социальной ответственности.

Относительно самозащиты как способа защиты трудовых прав работодателей следует отметить, что он реализуется, к примеру, в случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей. В качестве недостатка следует отметить отсутствие в ТК РФ форм защиты трудовых прав и работников, и работодателей. Представляется необходимым конкретизировать и закрепить способы защиты трудовых прав в ТК РФ.

В результате исследования мы пришли к выводу, что трудовое право должно содержать самостоятельную модель примирительной процедуры, в том числе с участием медиатора. Эту модель необходимо разработать с учетом специфики социально-трудовых отношений, включая их коллективные формы. Соответственно, использование медиационных процедур при разрешении коллективных трудовых споров потребует внесения изменений в трудовое законодательство, в сам Закон о медиации с учетом специфики подготовки соответствующих кадров.

Помимо реформирования трудового законодательства необходимо продолжать дальнейшие теоретические поиски возможностей наиболее эффективного урегулирования споров в социально-трудовой сфере, путей развития партнерских деловых отношений, формирования этики делового оборота, а также гармонизации социально-трудовых отношений. С этой целью нужно готовить специалистов высшей школы, способных осуществлять медиационную деятельность благодаря умениям решать профессиональные задачи по урегулированию споров и ликвидации конфликтов в сфере социально-трудовых правоотношений и обладающих специальными знаниями в области медиации, полученными в ходе профессиональной подготовки. Это направление также является приоритетным для деятельности объединений работодателей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Объединения работодателей являются полноправной стороной социального партнерства, в том числе в деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Они участвуют в регулировании коллективно-договорных трудовых отношений, а также в разрешении коллективных трудовых споров.

Правовой основой деятельности объединений работодателей являются Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, федеральные законы «Об объединениях работодателей», «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», «О некоммерческих организациях» и др.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, одной из сторон которой является объединение работодателей, формируется и проводит свою деятельность на основании ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». В нее входят по 30 представителей от Правительства РФ, общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей. Деятельность участников трехсторонней комиссии направлена на проведение государственной политики в сфере труда. Объединения работодателей являются представителями работодателей в социально-трудовых отношениях.

Объединения работодателей играют важную роль в формировании законодательства в области трудовых отношений. Проекты нормативных правовых актов рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти и местного самоуправления. Но при этом они обязательно согласовываются с объединениями профессиональных союзов и объединениями работодателей.

Государственные органы, органы местного самоуправления, стороны социального партнерства — профессиональные союзы и их объединения, объединения работодателей, комиссии по регулированию социально-трудовых отношений — имеют право инициировать принятие нормативного акта в сфере труда. Но при этом они не обладают правом законодательной инициативы на федеральном уровне.

Базовые принципы деятельности объединений работодателей, основанные на признании трудовых прав трудящихся как неотъемлемых конституционных прав человека:

- соблюдение установленных действующим законодательством прав в сфере труда;
- признание права трудящихся на достойное вознаграждение за результаты трудовой деятельности;
- содействие в развитии личных и профессиональных способностей трудящихся;
- содействие в предотвращении дискриминации и принудительного труда;
- содействие развитию предприятий.

Объединения работодателей утверждены действующим законодательством как вид ассоциации (союза), несмотря на то, что в них могут входить не только юридические, но и физические лица.

Нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации и органов муниципальной власти регламентируют правовое положение представителей работодателей субъектов Российской Федерации и муниципальных образований только в той части, которая не урегулирована федеральным законодательством.

Необходимо активизировать деятельность представителей работодателей в предъявлении требований к профессиональным компетенциям с целью профессиональной подготовки выпускников, а также разработки государственных стандартов, являющихся определяющим документом для конкретных направлений подготовки будущих специалистов, разработки критериев профессионально-общественной аккредитации и образовательных программ.

Таким образом, деятельность работодателей требует строгой законодательной регламентации, учета практического и законодательного опыта других стран, активизации в системе социально-трудовых отношений на региональном и территориальном уровнях, совершенствования отношений с органами государственной власти, органами местного самоуправления, профессиональными союзами и их объединениями.

ГЛОССАРИЙ

Генеральное соглашение — документ, устанавливающий общие принципы регулирования СТО и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Заработная плата (оплата труда) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Коллективный договор — правовой акт, который регулирует СТО и заключается работниками предприятия, организации, филиала, представительств с работодателем. Этот договор может служить правовой формой локального регулирования в основном СТО. Это договор между собственником или администрацией предприятия с одной стороны и трудовым коллективом, представленным профсоюзным комитетом, с другой стороны. Это соглашение, которое устанавливает дополнительные гарантии для сотрудников и ответные обязательства с их стороны по отношению к администрации фирмы. Этот документ повышает правовые и социальные гарантии для персонала по сравнению с теми, что уже установлены трудовым законодательством (ст. 40 ТК РФ).

Конфликт — крайнее выражение противоречий в СТО. Наиболее явными формами являются трудовые споры, забастовки, массовые увольнения и т. д. Противоречия неизбежны и необходимы для развития экономических систем. В этом смысле конфликты могут быть полезны, однако острые и затяжные конфликты приводят к значительным потерям для предприятия и его сотрудников.

Корпоративная социальная ответственность — система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование СТО, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях.

Межрегиональное соглашение — документ, устанавливающий общие принципы регулирования СТО и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Наемный работник — физическое лицо, заключившее трудовой договор с работодателем — представителем организации, предприятия или государства, на основании которого работник обязуется осуществлять за плату свои трудовые обязанности и подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

Объединение работодателей — некоммерческая организация, объединяющая работодателей на добровольной основе с целью представления интересов и защиты прав своих членов в отношениях с профессиональными союзами и органами государственной власти.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение — документ, устанавливающий общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Патернализм — система отношений, характеризующихся значительной долей регламентации СТО со стороны государства или руководства предприятия. Она осуществляется под видом «отеческой заботы» государства о нуждах населения или администрации предприятия о его работниках.

Предмет СТО — различные стороны трудовой жизни человека: трудовое самоопределение, профессиональная ориентация, наем и увольнение, профессиональное развитие, социально-психологическое развитие, профессиональная подготовка и др.

Предмет коллективных СТО — вопросы, регулирующие ведущие аспекты взаимодействия людей в процессе труда:

- 1) занятость;
- 2) организация, эффективность и безопасность труда;
- 3) вознаграждение за труд.

Принципы организации и регулирования СТО:

- 1) принцип законодательного обеспечения прав субъектов СТО;
- 2) принцип солидарности;
- 3) принцип партнерства;
- 4) принцип «господство—подчинение».

Профессиональный союз (профсоюз) — добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду

их деятельности, на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д. Объединения создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наемных работников.

Работник — субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя.

Работодатель — юридическое лицо, физическое лицо, публичное юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

Региональное соглашение — документ, устанавливающий общие принципы регулирования СТО и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Руководитель — работник, отвечающий за конкретный хозяйственный объект или комплексную программу, имеющий в своем подчинении коллектив сотрудников и наделенный необходимыми правами и полномочиями принимать управленческие решения и нести за последствия их реализации ответственность.

Социальное партнерство — особый механизм регулирования СТО, направленный на сохранение социальной стабильности и мира в обществе, путем поиска компромиссов и точек соприкосновения между основными социальными группами, основываясь на принципах социального партнерства и используя различные формы, предусмотренные законодательством: коллективные переговоры, взаимные консультации, участие работников, их представителей в управлении организацией, участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Система СТО — сложная структура, включающая в условиях рыночной экономики следующие элементы: субъектов СТО, уровни и предметы СТО, принципы и типы СТО.

Соглашение — правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования СТО и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях и в пределах их компетенции.

Социально-трудовые отношения — объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. СТО характеризуют экономические, правовые и психологические аспекты взаимосвязей людей и их социальных групп в трудо-

вых процессах. Поэтому СТО всегда субъективированы и отражают степень сочетания интересов субъектов этих отношений.

Социальная группа — небольшое, относительно устойчивое объединение людей, имеющих общую цель, установившиеся деловые и личные отношения.

Социальный конфликт — это любые виды борьбы между индивидами, цель которых — достижение (либо сохранение) средств производства, экономических позиций, власти или других ценностей, а также подчинение, нейтрализация либо устранение действительного (или мнимого) противника.

Социально-трудовой конфликт — разновидность трудового конфликта, в ходе которого происходит экстраполяция комплекса отрицательных эмоций его участников с конкретного противника на социальные группы или государственные институты, имеющие прямое или опосредованное (косвенное) отношение к субъектам конфликта или сфере его протекания. Тенденция к трансформации трудового конфликта в социально-трудовых отношениях обусловлена эффектом эмерджентности конфликта.

Стороны, субъекты социального партнерства: наемные работники, профессиональные союзы работников (профсоюзы), работодатели, объединения работодателей и органы государственной власти.

Субсидиарность — означает стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем. Субсидиарность можно рассматривать как противоположность патернализму. Если человек для достижения своих целей вступает в профессиональный или иной союз, то субсидиарность может реализоваться в форме солидарности. При этом человек действует солидарно при полном сознании своих целей и своей личной ответственности, не поддаваясь влиянию толпы.

Типы СТО — категории, характеризующие социально-психологические, этические и правовые формы взаимоотношений субъектов в процессе трудовой деятельности.

1. Патернализм — жесткая регламентация способов поведения субъектов СТО, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организаций.

2. Социальное партнерство — характеризуется защитой интересов субъектов СТО и их самореализацией в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия.

3. Конкуренция — соперничество субъектов СТО за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-трудовой сфере (одной из форм реализации конкуренции является соревнование).

4. Солидарность — взаимная ответственность людей, основанная на единодушии и общности их интересов, за перемены в системе СТО и достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-трудовой сфере.

5. Субсидиарность — стремление человека к личной ответственности за достижение своих осознанных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем.

6. Дискриминация — произвольное, незаконное, ничем не обоснованное ограничение прав субъектов СТО, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда.

7. Конфликт — крайняя степень выражения противоречий интересов и целей субъектов в СТО, проявляющихся в форме трудовых споров, забастовок.

Территориальное соглашение — устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Труд — целесообразная, формально материальная (физический труд) и нематериальная (умственный труд), орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества.

Трудовое законодательство — отрасль законодательства и система правовых норм, регулирующая трудовые и иные социальные отношения, производные от трудовых. Трудовые отношения складываются между гражданином с одной стороны и организацией (работодателем) — с другой. Трудовое законодательство закрепляет основополагающие элементы трудовых и иных производных от них отношений. Нормы трудового права содержатся в нормативных актах, совокупность которых образует систему трудового законодательства: Трудовой кодекс РФ, акты органов местного самоуправления, а также коллективные договоры, соглашения о труде и иные локальные нормативные акты. В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ также являются составной частью системы трудового законодательства.

Трудовой спор — а) разногласие, возникающее между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией — с другой,

по производственно-трудовым вопросам; б) документально зафиксированные в соответствии с Трудовым кодексом неурегулированные разногласия между наемными работниками и работодателями относительно соответствия тех или иных особенностей трудовой ситуации (оплаты труда, санитарно-гигиенических условий труда, режима работы и т. п.) трудовому договору и (или) действующим нормативным документам. Порядок урегулирования трудового спора, состав участников переговоров, процедура принятия решений, права и обязанности участников регламентируются Трудовым кодексом РФ и имеют целью не допустить перерастание трудового спора в трудовой конфликт.

Эффективность управления — результативность действий людей в деятельности организации в процессе реализации интересов и достижения поставленных целей.

ЛИТЕРАТУРА

Абалдуев, В. А. О применении судами Российской Федерации актов социального партнерства при осуществлении правосудия в сфере труда / В. А. Абалдуев. — Текст : непосредственный // Материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 10-летию Российской академии правосудия. — Казань, 2008. — С. 95.

Бенова, В. И. Классификация способов альтернативного разрешения споров / В. И. Бенова. — Текст : непосредственный // Пробелы в российском законодательстве. — 2013. — № 5. — С. 128–129.

Борисова, Е. А. Российская процедура медиации: концепция развития / Е. А. Борисова. — Текст : непосредственный // Вестник Московского университета. Серия 11. Право. — 2011. — № 5. — С. 18–30.

Великанов, А. П. Политико-субъективный потенциал объединений работодателей в системе трипартизма / А. П. Великанов. — Текст : непосредственный // Вестник Поволжской академии государственной службы. — 2012. — № 4 (33). — С. 31–35.

Верховный Суд Российской Федерации. Определение Верховного Суда РФ от 07.09.2007 г. № 45-Г07-18. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : сайт. — Москва. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Верховный Суд Российской Федерации. Определение Верховного Суда РФ от 18.04.2008 г. № 45-Г08-9. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : сайт. — Москва. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Вилков, А. Политическая субъектность региональных социумов и элит / А. Вилков, Н. Шестов. — Текст : непосредственный // Власть. — 2014. — № 7. — С. 186–191.

Генеральная Ассамблея ООН. Всеобщая декларация прав человека : [принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1995. — № 67.

Головина, С. Ю. Понятийный аппарат трудового права : диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук / С. Ю. Головина ; Уральская государственная юридическая академия. — Екатеринбург, 1998. — 450 с. — Текст : непосредственный.

Громова, О. Н. Результаты анализа проблем профессиональной виктимологической подготовки в вузе будущих специалистов для экономической сферы / О. Н. Громова. — Текст : электронный // Современные проблемы науки и образования. — 2015. — № 6. — URL: <http://www.science-education.ru/130-23942>.

Гусов, К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. — Москва : ТК «Велби» : Проспект, 2004. — 496 с. — Текст : непосредственный.

Европейская социальная хартия (пересмотренная) : [принята в г. Страсбурге 3 мая 1996 г.]. — Текст : непосредственный // Бюллетень международных договоров. — 2010. — № 4. — С. 17–67.

Зайцева, О. Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория / О. Б. Зайцева. — Оренбург, 2008. — 247 с. — Текст : непосредственный.

Зарипова, З. Н. Субъекты трудового права / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — Текст : непосредственный // Юридическая наука: история и современность. — 2015. — № 9. — С. 105–124.

Калашиникова, С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С. И. Калашиникова. — Москва, 2011. — 304 с. — Текст : непосредственный.

Карпушин, М. П. Социалистическое трудовое правоотношение / М. П. Карпушин. — Москва, 1958. — 173 с. — Текст : непосредственный.

Каширин, С. В. Трудовые конфликты в России и перспективы их разрешения в свете современной модернизации / С. В. Каширин. — Текст : непосредственный // Конфликтология. — 2011. — № 2. — С. 76–92.

Кирилловых, А. А. Проблемы правового статуса объединений работодателей в системе некоммерческих организаций / А. А. Кирилловых. — Текст : непосредственный // Законодательство и экономика. — 2010. — № 2. — С. 31–40.

Кожевников, С. Н. Государство и право. Краткий словарь терминов и разъяснений по правоведению / С. Н. Кожевников. — Нижний Новгород : ВГАВТ, 2009. — 363 с. — Текст : непосредственный.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / ответственный редактор Ю. П. Орловский. — Москва, 2002. — 1655 с. — Текст : непосредственный.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / ответственный редактор Е. Н. Сидоренко. — Москва, 2003. — 751 с. — Текст : непосредственный.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / ответственные редакторы Н. Г. Гладков, И. О. Снигирева. — Москва : Профиздат, 2011. — 1030 с. — Текст : непосредственный.

Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре ме-

диации)» / ответственные редакторы С. К. Загайнова, В. В. Ярков. — Москва, 2012. — 192 с. — Текст : непосредственный.

Куренной, А. М. Взаимодействие работодателя и его социального партнера на уровне организации / А. М. Куренной. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : сайт. — Москва. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Курс трудового права : [в 2-х томах] : Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / под редакцией А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой. — Москва : Статут, 2009. — 879 с. — Текст : непосредственный.

Лившиц, Р. З. Трудовое право России : учебник для вузов / Р. З. Лившиц. — Москва : Норма, 1998. — 855 с. — Текст : непосредственный.

Лушникова, М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства / М. В. Лушниковой. — Ярославль : Подати, 1997. — 223 с. — Текст : непосредственный.

Лушниковой, М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений (сравнительно-правовое исследование) : диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук / М. В. Лушниковой ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. — Москва, 1997. — 363 с. — Текст : непосредственный.

Лушниковой, М. В. Социальное партнерство в сфере труда : учебно-методические рекомендации / М. В. Лушниковой, А. М. Лушников. — Ярославль : ЯрГУ им. П. Г. Демидова, 2011. — 48 с. — Текст : непосредственный.

Медников, В. В. Экономика России: путь реформ (1917–1995) / В. В. Медников, Г. А. Маховикова. — Санкт-Петербург, 1997. — 167 с. — Текст : непосредственный.

Международная организация работодателей (International organization of employers) : сайт. — Женева. — URL : <http://ioe-emp.org/index.php?id=122&uid=109>. — Текст : электронный.

Международная организация труда. О добровольном примирении и арбитраже : Рекомендация № 92 : [принята в г. Женеве 29 июня 1951 года на 34-й сессии Генеральной конференции МОТ]. — Текст : непосредственный // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. — Женева, 1991. — Т. I. — С. 1045–1046.

Международная организация труда. Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных дого-

воров : Конвенция № 98 : [принята в г. Женеве 1 июля 1949 г. на 32-й сессии Генеральной конференции МОТ]. — Текст : непосредственный // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. — Вып. XIX. — Москва, 1960. — С. 292–297.

Международная организация труда. Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию : Конвенция № 87 : [принята в г. Сан-Франциско 9 июля 1948 г. на 31-й сессии Генеральной конференции МОТ]. — Текст : непосредственный // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. — Вып. XIX. — Москва, 1960. — С. 278–284.

Международная организация труда. Устав Международной организации труда : [принят в 1919 г.]. — Текст : электронный // International Labour Organization : сайт. — URL: <http://www.ilo.org>.

Министерство труда и социального развития Российской Федерации. Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже : Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 59 : [принято 14 августа 2009 г.]. — Текст : непосредственный // Бюллетень Минтруда РФ. — 2002. — № 8.

Министерство труда и социального развития Российской Федерации. Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией : Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 57 : [принято 14 августа 2002 г.]. — Текст : непосредственный // Бюллетень Минтруда РФ. — 2002. — № 8.

Министерство труда и социального развития Российской Федерации. Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника : Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 58 : [принято 14 августа 2002 г.]. — Текст : непосредственный // Бюллетень Минтруда РФ. — 2002. — № 8.

Министерство юстиции Российской Федерации. О направлении Обзора применения законодательства Российской Федерации при решении проблемных вопросов в сфере государственной регистрации и осуществления контроля за деятельностью общественных объединений, религиозных организаций и иных некоммерческих организаций : Письмо Министерства юстиции Российской Федерации № 11-99821/18 : [от 27 июля 2018 г.]. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : сайт. — Москва. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Носырева, Е. И. Альтернативное разрешение споров в США / Е. И. Носырева. — Москва : Городец, 2005. — 320 с. — Текст : непосредственный.

Нуртдинова, А. Ф. Объединения работодателей: их права и обязанности в системе социального партнерства / А. Ф. Нуртдинова. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : сайт. — Москва. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Нуртдинова, А. Ф. Права работодателей в трудовых отношениях / А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова. — Москва : Эксмо, 2010. — 478 с. — Текст : непосредственный.

Нуртдинова, А. Ф. Российская трехсторонняя комиссия и генеральное соглашение / А. Ф. Нуртдинова. — Текст : непосредственный // Право и экономика. — 1998. — № 12. — С. 36–39.

Нуртдинова, А. Ф. Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации / А. Ф. Нуртдинова. — Текст : непосредственный // Хозяйство и право. — 2002. — № 4. — С. 16–41.

Общественная организация «Деловая Россия». — Текст : электронный // Деловой квартал : сайт. — Екатеринбург. — URL: <http://www.dk.ru/wiki/delovaya-rossiya>.

Петров, А. Я. Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права / А. Я. Петров. — Текст : непосредственный // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2014. — № 3. — С. 86–101.

Правительство Российской Федерации. Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования : Постановление Правительства РФ от № 92 : редакция от 29 ноября 2018 года : [принято 10 февраля 2014 г.]. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2014. — № 7. — Ст. 686.

Правительство Санкт-Петербурга. О государственной программе Санкт-Петербурга «Содействие занятости населения в Санкт-Петербурге» на 2015–2020 годы : Постановление Правительства Санкт-Петербурга № 490 : редакция от 24 августа 2015 года : [принято 17 июня 2014 г.]. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : сайт. — Москва. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Практикум по трудовому праву / под редакцией К. Н. Гусова. — Москва : ТЕИС, 1996. — 237 с. — Текст : непосредственный.

Райзберг, Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. — 5-е издание, переработанное и дополненное. — Москва : ИНФРА-М, 2007. — 495 с. — Текст : непосредственный.

Рожко, Г. Б. Правовой статус объединений работодателей в сфере социального партнерства по законодательству России и зарубежных стран (сравнительно-правовое исследование) : диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Г. Б. Рожко. — Москва, 2014. — 157 с. — Текст : непосредственный.

Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации № 51-ФЗ [принят 30 ноября 1994 г.]. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 1994. — № 32. — Ст. 3301.

Российская Федерация. Законы. Конституция Российской Федерации : с учетом поправок, внесенных законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6 ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7 ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2 ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11 ФКЗ : [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1993. — № 237.

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в федеральный закон «Об объединениях работодателей» и признании утратившими силу отдельных положений Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» : Федеральный закон № 355-ФЗ : [принят 28 ноября 2015 г.]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2015. — № 270.

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» : Федеральный закон № 176-ФЗ : [принят 24 ноября 1995 г.]. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 1995. — № 48. — Ст. 4558.

Российская Федерация. Законы. О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей : Федеральный закон № 129-ФЗ : редакция от 27 декабря 2018 года : с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 1 января 2019 года : [принят 8 августа 2001 г.]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001. — № 153–154.

Российская Федерация. Законы. О занятости населения в Российской Федерации : Закон Российской Федерации № 1032-1 : с изме-

нениями и дополнениями, вступившими в силу 1 января 2019 года : [принят 19 апреля 1991 г.]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1996. — № 84.

Российская Федерация. Законы. О коллективных договорах и соглашениях : Закон Российской Федерации № 2490-1 : [принят 11 марта 1992 г.]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1992. — № 98.

Российская Федерация. Законы. О некоммерческих организациях : Федеральный закон от № 7-ФЗ : редакция от 29 июля 2018 года : [принят 12 января 1996 г.]. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 1996. — № 3.

Российская Федерация. Законы. О порядке разрешения коллективных трудовых споров : Федеральный закон № 175-ФЗ : редакция от 30 декабря 2001 года : [принят 23 ноября 1995 г.]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1995. — № 235.

Российская Федерация. Законы. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон № 10-ФЗ : редакция от 3 июля 2016 года : [принят 12 января 1996 г.]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1996. — № 12.

Российская Федерация. Законы. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : Федеральный закон № 92-ФЗ : редакция от 28 декабря 2016 года : [принят 1 мая 1999 г.]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1990. — № 90.

Российская Федерация. Законы. О создании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : Указ Президента РФ. — Текст : непосредственный // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. — 1992. — № 6. — Ст. 260.

Российская Федерация. Законы. О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов) : Указ Президента Российской Федерации № 212 : [принят 15 ноября 1991 г.]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1991. — 19 нояб.

Российская Федерация. Законы. О торгово-промышленных палатах в Российской Федерации : Федеральный закон № 5340-1 : редакция от 30 декабря 2015 года : [принят 7 июля 1993 г.]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1993. — № 154.

Российская Федерация. Законы. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) Федеральный закон № 193-ФЗ : редакция от 23 июля 2013 года : с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 1 сентября

2013 года : [принят 27 июля 2010 г.]. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2010. — № 31. — Ст. 4162.

Российская Федерация. Законы. Об общественных объединениях : Федеральный закон № 82-ФЗ : редакция от 20 декабря 2017 года : [принят 19 мая 1995 г.]. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 1995. — № 21. — Ст. 1930.

Российская Федерация. Законы. Об объединениях работодателей : Федеральный закон № 156-ФЗ : редакция от 28 ноября 2015 года : [принят 27 ноября 2002 г.]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2002. — № 228.

Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации : ТК РФ : [принят 30 декабря 2001 г.]. — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 3.

Российская Федерация. О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации : Постановление Правительства Российской Федерации № 1439 : [принято 29 ноября 2018 г.]. — Текст : электронный // Гарант : сайт. — Москва. — URL: <http://ivo.garant.ru/#/document/70587152/paragraph/1:1>.

Российская Федерация. Послание Президента России Владимира Путина Федеральному собранию РФ. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1993. — № 93.

Российская Федерация. Президент России В. Путин — участникам XII съезда РСПП, 2001 год. — Текст : электронный // Союз промышленников и предпринимателей Волгоградской области : сайт. — Волгоград. — URL: <http://www.rsppvo.ru/?source=49>.

Рыжова, Н. И. Медиация как актуальная составляющая виктимологической деятельности современного специалиста в условиях вызовов современности / Н. И. Рыжова, О. Н. Громова, Н. И. Башмакова ; Университет им. В. И. Вернадского. — Текст : непосредственный // Вопросы современной науки и практики. — 2017. — № 4 (66). — С. 181–193.

Соответствие российского законодательства требованиям Международной организации труда : аналитический обзор / ответственный редактор Л. А. Чиканова. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : сайт. — Москва. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Сторожук, Д. А. Комментарий к Федеральному закону от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (постатейный) / Д. А. Сторожук. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : сайт. — Москва. — URL: <http://www.consultant.ru>.

Страхов, Р. А. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже: проблемы и пути их решения / Р. А. Страхов. — Текст : непосредственный // Закон и право. — 2018. — № 8. — С. 83–86.

Тихомиров, М. Ю. Ассоциации и союзы: новое правовое положение, особенности управления, права и обязанности членов / М. Ю. Тихомиров. — Москва : Тихомиров, 2014. — 47 с. — Текст : непосредственный.

Толкунова, В. Н. Трудовое право России : учебник / В. Н. Толкунова, К. Н. Гусов. — Москва : ТК «Велби» : Проспект, 2003. — 496 с. — Текст : непосредственный.

Трудовое право России : учебник / под редакцией С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. — Москва : Норма, 2008. — 656 с. — Текст : непосредственный.

Федулин, А. А. Зарубежный опыт социального партнерства и возможности его адаптации к российским реалиям / А. А. Федулин. — Москва, 1999. — 30 с. — Текст : непосредственный.

Черных, И. В. Виды работодателей и их трудовая правосубъектность : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / И. В. Черных. — Москва, 2004. — 29 с. — Текст : непосредственный.

Чуча, С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук / С. Ю. Чуча ; Омский государственный университет. — Омск, 2004. — 376 с. — Текст : непосредственный.

Шалимова, Н. А. Комментарий к Федеральному закону от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (постатейный) / Н. А. Шалимова. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : сайт. — Москва. — URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CMB&n=16451#0691836494362118>.

Шестаков, Г. И. Реализация международно-правовых принципов социального партнерства / Г. И. Шестаков. — Текст : непосредственный // Ученые записки Российского государственного правового университета. — 2004. — № 1 (39). — С. 73–77.

Boulle, L. Mediation: principles, process, practice / L. Boulle, M. Netic. — London ; Dublin ; Edinburgh, 2001. — Текст : непосредственный.

ESENER. Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. — Текст : электронный // European Agency for

Safety and Health at Work : website. — Brussels. — URL: https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener_workers-involvement/view.

ETUC / UEAPME. Cooperation between SMEs and trade unions in Europe on common economic and social concerns. — Brussels, 2009. — Текст : непосредственный.

EU directives. Informing and consulting employees: Directive 2002/14/EC. — Текст : электронный // European Agency for Safety and Health Work : website. — Brussels. — URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/directive-2002-14-ec-establishing-a-general-framework-for-informing-and-consulting-employees-in-the-european-community>.

EU directives. OSH Framework Directive: Directive 89/391/EEC. — Текст : электронный // European Agency for Safety and Health Work : website. — Brussels. — URL: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>.

Eurofound. Employee representation at establishment level in Europe: European Company Survey 2009. — Текст : электронный // Eurofound : website. — Dublin. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2011/eu-member-states/industrial-relations/employee-representation-at-establishment-level-in-europe>.

Eurofound. European Company Survey 2009 : overview. — Dublin, 2010. — 135 p. — Текст : непосредственный.

Eurofound. Health and safety at work in SMEs: Strategies for employee information and consultation. — Текст : электронный // Eurofound : website. — Dublin. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/health-and-safety-at-work-in-smes-strategies-for-employee-information-and-consultation>.

European Commission. Are SMEs recovering from the crisis? Annual report on SMEs 2011. — Luxembourg, 2011. — Текст : непосредственный.

European Commission. Commission Recommendation concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises: Commission Recommendation 2003/361/EC. — Текст : электронный // EU Law : website. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003H0361>.

European Commission. Industrial relations in Europe 2010. — Luxembourg, 2011. — Текст : непосредственный.

Jevtic, M. The role of works councils and trade unions in representing interests of the employees in EU Member States (partnership or com-

petition) / M. Jevtic ; Friedrich-Ebert-Foundation. — Belgrade, 2012. — Текст : непосредственный.

Kok, J. de. Do SMEs create more and better jobs? / J. de Kok, P. Vroonhof, W. Verhoeven, N. Timmermans, T. Kwaak, J. Snijders, F. Westhof. — EIM Business & Policy Research. — Zoetermeer, 2011. — Текст : непосредственный.

Piló, T. Portugal / T. Piló. — Текст : электронный // The Employment Law Review. — Ed. 10. — URL: <https://thelawreviews.co.uk/edition/the-employment-law-review-edition-10/1188910/portugal>.

Troyer, M. de. 'Health and Safety in SMEs: the challenge for unions' in Small is beautiful? Final report of SMALL (Representation and voice in small and medium-sized enterprises: Monitoring actors, labour organisations and legal framework) / M. de Troyer, S. Le Lay. — 2007. — P. 75–85. — Текст : непосредственный.

Turlan, F. Workplace representation reforms proposed / F. Turlan. — Текст : электронный // Eurofound : website. — Dublin. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2013/workplace-representation-reforms-proposed>.

Voss, E. Employment protection of workers in more flexible forms of work and in SMEs in the context of restructuring / E. Voss. — Brussels, 2011. — Текст : непосредственный.

Voss, E. Social dialogue in micro and small companies / E. Voss, M. Giaccone, A. Corral Alza. — Текст : электронный // Eurofound : website. — Dublin. — URL: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/industrial-relations-business/social-dialogue-in-micro-and-small-companies>.

Wauters, P. Fitness Check: Final synthesis report. Operation and effects of information and consultation directives in the EU/EEA countries, Deloitte for European Commission / P. Wauters, J.-J. Lennon, L. Kapff, J. Morley. — Employment Social Affairs and Inclusion, 2012. — Текст : непосредственный.

Wymenga, P. Are EU SMEs recovering from the crisis? Annual report on EU small- and medium-sized enterprises 2010–2011 / P. Wymenga, V. Spanikova, J. Derbyshire, A. Barker. — Rotterdam ; Cambridge : Ecorys, 2011. — Текст : непосредственный.

Научное издание

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Ответственный редактор *Я. Ф. Афанасьева*

Редактор *П. И. Гринберг*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климович*

Корректоры: *С. А. Зинченко, Т. А. Кошелева*

ISBN 978-5-7621-1064-8



Подписано в печать с оригинал-макета 11.12.19
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 9,0. Тираж 500 экз. Заказ № 191027

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов

192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

В новой серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены истории зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируется широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социальнотрудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов, гарантирующая защиту прав работников и конструктивный баланс интересов государства, бизнеса и профсоюзов как основных субъектов социального партнерства.

15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров, а также построению диагностических, прогностических и проектных моделей конфликта.

16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок, а также исследованию форм и методов реагирования государства и предпринимателей на забастовочное движение в странах ЕС.