

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

Издано в рамках Программы получателя субсидии  
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2018 году

---

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

---

Выпуск 11

Санкт-Петербург  
2018

ББК 60.561.2  
К60

*Научный редактор*

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

*Авторский коллектив:*

**Д. В. Лобок** (руководитель), **Г. М. Бирженюк**, **А. А. Васецкий**, **Т. В. Ефимова**,  
**А. С. Запесоцкий**, **А. В. Ладоха**, **Е. И. Макаров**, **А. П. Марков**, **Н. В. Степачков**,  
**А. А. Сукало**, **Р. А. Ромашов**

*Рецензент*

**М. М. Артюхина**, заместитель председателя Федерации профсоюзов  
Санкт-Петербурга и Ленинградской области, заслуженный экономист РФ

Рекомендовано к публикации  
редакционно-издательским советом СПбГУП

**К60 Коллективный договор как механизм предотвращения социально-трудовых конфликтов / науч. ред. А. С. Запесоцкий. — СПб. : СПбГУП, 2018. — 184 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 11).**

ISBN 978-5-7621-0995-6

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 предприятии, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективных договоров.

Издание 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 978-5-7621-0995-6

© СПбГУП, 2018

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|                                                                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>Введение</b> .....                                                                                                                          | 4   |
| <b>Глава 1. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ<br/>КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ<br/>В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА</b> .....    | 10  |
| 1.1. Становление социального партнерства<br>как основы коллективно-договорных отношений в сфере труда .....                                    | 10  |
| 1.2. Современные подходы к коллективно-договорному регулированию<br>социально-трудовых отношений в зарубежных странах .....                    | 13  |
| 1.3. Исторический опыт развития<br>коллективно-договорных отношений в России .....                                                             | 20  |
| 1.4. Роль Европейской социальной хартии<br>в оптимизации договорных отношений в сфере труда .....                                              | 31  |
| <b>Глава 2. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР<br/>КАК МЕХАНИЗМ И ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ<br/>СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА УРОВНЕ ПРЕДПРИЯТИЯ</b> .....               | 37  |
| 2.1. Особенности нормативно-правового регулирования<br>коллективно-договорных отношений .....                                                  | 37  |
| 2.2. Практика формирования и развития коллективно-договорных отношений<br>на современных российских предприятиях: проблемы и перспективы ..... | 50  |
| 2.3. Теоретические и прикладные аспекты оценки эффективности<br>коллективно-договорных отношений на локальном уровне .....                     | 55  |
| <b>Глава 3. ВИДЫ И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА<br/>В РОССИИ И НЕКОТОРЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ</b> .....                                     | 81  |
| 3.1. Коллективный договор как локальный правовой акт,<br>регулирующий социально-трудовые отношения .....                                       | 81  |
| 3.2. Сущность, содержание и виды коллективных договоров .....                                                                                  | 89  |
| 3.3. Отечественный и зарубежный опыт участия государства<br>в оптимизации коллективно-договорных отношений в сфере труда .....                 | 119 |
| <b>Глава 4. НАПРАВЛЕНИЯ ОПТИМИЗАЦИИ СОДЕРЖАНИЯ<br/>И ПРОЦЕДУР ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ<br/>КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА</b> .....              | 126 |
| 4.1. Совершенствование процедуры заключения коллективного договора .....                                                                       | 126 |
| 4.2. Конфликтотенный потенциал процедур изменения<br>и прекращения коллективного договора .....                                                | 136 |
| 4.3. Совершенствование содержания коллективных договоров<br>как основа снижения конфликтности социально-трудовых отношений .....               | 145 |
| <b>Заключение</b> .....                                                                                                                        | 151 |
| <b>Литература</b> .....                                                                                                                        | 157 |

## ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время отношения в социально-трудовой сфере России характеризуются рядом сложных и неоднозначных процессов. На протяжении последних 20–25 лет в стране происходит формирование новой социально-экономической системы, в рамках которой претерпевают существенные изменения основные подходы к правовому регулированию социально-трудовых отношений. Расширяются масштабы и усложняются формы социального партнерства, что позитивно влияет на создание и реализацию таких условий труда, где приоритетными становятся договорные методы регулирования. Важно отметить, что создание полноценной системы социального партнерства выступает в качестве направления социальной политики государства, поскольку договорные процедуры и механизмы позволяют максимально учесть интересы как работника, так и работодателя и тем самым достичь баланса этих интересов.

В системе социального партнерства важное место занимают коллективные договоры и соглашения. При этом коллективный договор выступает в качестве базового инструмента, опирающегося на принципы социального партнерства в отношениях между работниками и работодателями и обеспечивающего реализацию этих принципов на уровне организации, где и опредмечиваются различные аспекты социально-трудовых отношений.

Значимость коллективного договора определяется также тем, что в настоящее время государственное правовое регулирование обеспечивает минимальный уровень социальных гарантий для работников и его повышение можно реализовать на коллективно-договорной основе.

Трудовой кодекс РФ стал важным шагом на пути развития коллективного договора как правового института, формы оптимизации социально-трудовых отношений. В этом документе сделан акцент на социальном партнерстве и усилении роли коллективных договоров и соглашений. По сравнению с предыдущими законами, регулирующими трудовые отношения, существенно расширились права профсоюзов в сфере защиты трудовых прав работников (ст. 370–378 ТК РФ), а также в том, что касается их участия в примирительных процедурах и действий при объявлении и проведении забастовки,

в частности за счет создания условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа (ст. 410 ТК РФ) и др.

В то же время можно отметить, что совершенствование законодательства, регулирующего социально-трудовые отношения, не приводит автоматически к гармонизации отношений, о чем свидетельствует статистика, отражающая рост коллективных трудовых споров, как официально зарегистрированных, так и иных.

Более того, практика показывает обратную корреляцию — именно на предприятия, организации и фирмы, где имеются колдоговоры, приходится основная масса конфликтов. При этом имеют место конфликты как процедурного характера (подготовка, переговоры, подписание колдоговора), так и связанные с изменением условий, выполнением и прекращением действия данного документа. Все это является следствием целого комплекса причин как юридического, так и социально-психологического, организационного характера.

Развитие конфликтологии социально-трудовых отношений объективно диктует необходимость исследования дополнительных возможностей разрешения трудовых споров, поиска дополнительных правовых и иных ресурсов для мирного разрешения возникающего напряжения и конфликтных ситуаций, включая коллективные трудовые споры. Коллективный договор в данном контексте выступает в качестве оптимального механизма прогнозирования трудовых споров, их оптимизации на переговорной основе. Его значимость возрастает в связи с тем, что реализация предусмотренного законодательством права влечет значительные потери для всех сторон конфликта и при этом ограничена рядом условий, которые делают задачу проведения забастовки трудновыполнимой. При этом, как показывает практика, забастовка далеко не всегда является единственным и эффективным вариантом действий, не каждый раз достигает намеченной цели, часто приводит не столько к разрешению локального конфликта, сколько к росту социальной напряженности в обществе и в итоге оказывается невыгодной ни работникам, ни работодателю. То же относится и к иным формам совместных протестных действий, направленных на удовлетворение своих требований, таким как замедление обычного хода работы, снижение производительности труда, создание забастовочных фондов, регулируемых профсоюзами. Следует учитывать и то обстоятельство, что ряд категорий работников не может использовать право на забастовку в силу ряда законодательных ограничений. Что касается решений, принимаемых трудовыми арбитражами, то в реальности имеет место их

неисполнение сторонами, поскольку решения данного органа не обеспечены принуждением.

Нельзя не отметить, что действующее трудовое законодательство не предусматривает в качестве причины трудовых споров несоблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда. Иными словами, в понятие «коллективный трудовой спор» (ст. 398 ТК РФ) не включены коллективные трудовые споры по применению трудового законодательства. Это в определенной мере сужает зону применения данной категории и во многом ограничивает спектр и сферу социально-партнерских отношений, а также стимулирует работников отстаивать свои права в индивидуальном порядке, а не в рамках конкретного предприятия.

Несмотря на то что в конфликтологической, юридической, психологической науке исследованию коллективных трудовых споров посвящено немало работ, возникающие в этой области вопросы пока далеки от разрешения. Более того, на практике коллективно-договорные отношения продолжают порождать спорные ситуации.

В связи с вышеизложенным можно отметить ряд противоречий, обуславливающих актуальность темы данной работы:

- между объективной необходимостью сделать методы оптимизации социально-трудовых отношений на основе коллективно-договорного регулирования более эффективными и востребованными и реальной практикой;

- между нормами трудового права, регулирующими коллективно-договорные отношения в сфере труда, и практикой их реализации;

- между потенциалом колдоговора как инструмента оптимизации социально-трудовых отношений и степенью его реализации;

- между значимостью колдоговора как особого правового акта, способного обеспечить баланс интересов всех участников социально-трудовых отношений, и уровнем понимания этого как работниками, так и работодателями.

Как уже отмечалось, необходимость разрешения указанных противоречий, с одной стороны, обуславливает актуальность темы настоящей работы, с другой — позволяет наметить ее цели и задачи.

Изучение проблем социально-трудовых отношений имеет давние традиции. Они восходят к работам Н. Макиавелли и Ф. Бэкона. Идеи общественного договора в различных аспектах рассматривались Т. Гоббсом, Ж.-Ж. Руссо, Г. Лейбницем, И. Кантом. Теоретико-концептуальные основы социального партнерства заложены М. Вебером и Т. Парсонсом в рамках теории социального действия.

Д. И. Менделеев, В. В. Берви-Флеровский, Н. Х. Бунге, П. Б. Струве, М. И. Туган-Барановский ряд своих работ посвятили исследованию проблем согласования интересов работников и работодателей.

В советский период, несмотря на ряд ограничений идеологического характера, проблема коллективных трудовых споров нашла отражение в трудах Н. Г. Александрова, В. С. Андреева, З. А. Астановича, И. С. Войтинского, С. А. Голощапова, К. П. Горшенина, Г. А. Каменецкого, П. Д. Каминской, В. Я. Лаверычева, А. Е. Пашерстника, В. Н. Скобелкина, В. И. Смолярчука, Л. С. Таля и др.

Проблемами развития социально-трудовых и социально-партнерских отношений в условиях формирующейся рыночной экономики России в разное время занимались такие известные современные ученые-экономисты, как Л. И. Абалкин, В. Н. Бобков, Н. А. Волгин, Л. А. Гордон, А. Л. Жуков, А. Ф. Зубкова, Е. Д. Катульский, В. Н. Киселев, Ю. П. Кокин, В. А. Михеев, О. И. Меньшикова, В. Ф. Лазарев, В. И. Митрохин, А. А. Силин, А. Соловьев, В. Г. Ярмольчук и др.

В последние десятилетия проблематика социально-трудовых отношений активно разрабатывается и находит отражение в трудах О. Б. Абрамовой, А. Л. Анисимова, В. С. Бердычевского, З. С. Богатыренко, Л. Ю. Бугрова, М. О. Буяновой, А. Ф. Вальковского, В. А. Васильева, О. Н. Волковой, Д. Н. Вороненкова, Е. С. Герасимовой, Н. Г. Гладкова, К. Н. Гусова, С. А. Иванова, Е. Д. Илясовой, И. Я. Киселева, Е. П. Кливера, Т. Ю. Коршуновой, И. А. Костян, А. М. Куренного, К. Д. Крылова, М. И. Кучмы, В. Ф. Лазарева, Р. З. Лившица, А. М. Лушников, М. В. Лушниковой, Н. Л. Лютова, С. П. Маврина, В. И. Миронова, Л. С. Некипелова, Т. Л. Нестеровой, Н. Н. Никифоровой, А. Ф. Нуртдиновой, Ю. А. Орловского, В. М. Оробца, А. С. Пашкова, С. В. Передерина, А. В. Попова, А. А. Силина, О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, А. В. Соловьева, А. И. Ставцевой, Л. А. Сыроватской, В. Н. Толкуновой, Е. Б. Хохлова, С. Ю. Чучи, Б. А. Шеломова и др. Существенную роль в определении методологических позиций авторов данного исследования сыграли диссертационные работы Т. Ф. Вышеславовой, Ю. М. Гриценко, А. Н. Мануковской, А. М. Наумова, В. Н. Орлова, В. А. Сафонова, С. Ю. Чучи и др.

Среди иностранных авторов можно назвать Р. Давида, Б. Жернигона, К. Жоффре-Спинози, Дж. Казале и др.

Проблема развития коллективных договоров на предприятиях пока не получила должного отражения в научных исследованиях. Имеются публикации В. Т. Кривошеева, А. В. Соловьева,

Н. О. Степанчиковой, С. И. Кубицкого, Г. Ю. Семигина, Е. Ф. Шуварина, которые не исчерпывают всего многообразия возникающих теоретических и прикладных аспектов данной темы. Работы С. Е. Демидова, М. Э. Дмитриева, А. П. Егоршина и других содержат скорее постановку проблемы.

Важную роль в реализации целей данного исследовательского проекта сыграли также работы Л. А. Ивановой, И. Козиной, Е. Плотниковой, А. С. Гриберга, Г. Ю. Семигина и других, посвященные анализу коллективного договора как элемента общей системы управления организацией, а также работы ученых-конфликтологов А. Я. Анцупова, А. И. Шипилова, Н. В. Гришиной, А. К. Зайцева по конфликтологии.

Цель настоящего исследования — формирование целостной концепции реализации отношений социального партнерства в ходе заключения коллективного договора как формы и механизма предотвращения социально-трудовых конфликтов на уровне предприятия.

Целевая направленность исследования обусловила решение следующих задач:

- 1) рассмотреть коллективно-договорные отношения в системе социального партнерства;
- 2) проанализировать закрепление равноправия сторон как основу договорного процесса и регулирования социально-трудовых отношений;
- 3) выявить особенности коллективного трудового спора как результата неурегулированности трудовых отношений на договорном уровне;
- 4) эксплицировать особенности нормативно-правового регулирования коллективно-договорных отношений;
- 5) конкретизировать механизмы и нормы взаимодействия сторон коллективно-договорных отношений на предприятии;
- 6) проанализировать практику формирования и развития коллективно-договорных отношений на современных российских предприятиях: проблемы и перспективы;
- 7) рассмотреть систему и механизмы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;
- 8) раскрыть содержательную основу коллективного договора как локального правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения;
- 9) дать характеристику факторов, обуславливающих необходимость и целесообразность участия государства в системе социального партнерства;

10) сформулировать научно обоснованные предложения по совершенствованию содержания и процедуры подготовки и принятия коллективных договоров как основы снижения конфликтности социально-трудовых отношений.

Объект исследовательского интереса — предприятие как среда реализации социального партнерства в контексте социально-трудовых отношений. В качестве предмета изучения выступает коллективный договор как форма и механизм осуществления социального партнерства на его базовом уровне, включающем взаимодействие субъектов коллективно-договорных отношений (работника и работодателя) по согласованию их интересов и предотвращению тем самым социально-трудовых конфликтов.

Предварительный анализ проблемы и обобщение практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений позволили сформулировать исходную гипотезу, которая сводится к следующим предположениям. Коллективный договор, с одной стороны, представляет собой уникальный юридический документ, позволяющий согласовать интересы работников и работодателей. С другой стороны, этот документ обладает существенными ресурсами предотвращения трудовых конфликтов, их оптимизации в случае возникновения и укрепления социального согласия на уровне предприятия. Для реализации этих потенциалов необходим проектный подход в процессе формирования коллективного договора и его обсуждения в ходе переговоров. Проектный подход в данном случае состоит в разработке модели возможных конфликтов и напряжения в трудовой сфере с учетом специфики конкретного предприятия и его подразделений, а также в выработке путей и средств минимизации этих ситуаций на основе как действующего законодательства, так и согласования интересов сторон.

Структурно работа выстроена в соответствии с ее целью, задачами и спецификой предмета научного анализа. Первая глава посвящена анализу исторического опыта становления и развития коллективно-договорных отношений в контексте социального партнерства. Во второй главе коллективный договор рассматривается как механизм и форма реализации социального партнерства на уровне предприятия. В третьей главе анализируются виды и содержание коллективного договора, обобщается опыт российских предприятий, а также субъектов трудовых отношений в зарубежных странах. Четвертая глава посвящена основным направлениям оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

## **Глава 1**

### **ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

#### **1.1. СТАНОВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК ОСНОВЫ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА**

Термин «социальное партнерство»<sup>1</sup> вошел в общественный дискурс после окончания Первой мировой войны. Идея социального партнерства была вызвана к жизни резким обострением противоречий между трудом и капиталом, выявленных еще в XIX веке К. Марксом и Ф. Энгельсом. На фоне экономических и социальных проблем, которые испытывали практически все государства Европы, социальное партнерство мыслилось как эффективный ответ на обострение классовой борьбы. В теоретическом плане социальное партнерство опиралось на ряд идей Л. Фейербаха, теорию гармонизации отношений Л. Блана и П.-Ж. Прудона, работы Ф. Лассалья и других ученых, развивавших теорию социал-демократического пути развития. С этой теорией коррелировали идеи Э. Бернштейна, оказавшего большое влияние на развитие социально-политических воззрений европейских ученых и политиков и таких представителей либерального реформизма, как М. Вирт, О. Михаэлис и др.

Формированию концепции социального партнерства предшествовал довольно длительный исторический период, характеризующийся ростом самосознания наемных работников и усилением забастовочной борьбы в развитых странах Западной Европы. На этот вызов предприниматели отреагировали достаточно энергично, используя как организационные, так и политические и экономические ресурсы. Почти одновременно в различных странах стали создаваться общества заводчиков и фабрикантов для координации действий, направленных против забастовщиков. Эти действия были весьма разнообразны и включали:

---

<sup>1</sup> Термин «социальное партнерство» произошел от латинского слова «socialis» (товарищеский, общественный) и французского слова «partenaire» (компаньон).

- а) создание антизабастовочных фондов;
- б) привлечение к работе во время забастовки штатных работников штрейкбрехеров;
- в) создание «черных списков» рабочих активистов и лишение их возможности устроиться на другое предприятие;
- г) вызов армейских подразделений против забастовщиков;
- д) создание лояльных так называемых желтых или карманных профсоюзов;
- е) локауты (массовые увольнения работников) и другие методы.

Опыт стачечной борьбы работников с предпринимателями и применения заводчиками и фабрикантами силовых методов борьбы против протестных выступлений работников в итоге показал ограниченную эффективность усилий как той, так и другой стороны. Снижение заработной платы, увеличение продолжительности рабочего дня, ухудшение условий труда, ужесточение штрафов и другие действия предпринимателей давали кратковременный экономический эффект, но он полностью нивелировался массовыми забастовками и стачками, которые вели к параличу и полной остановке производства.

В итоге начиная с 1865 года в Англии, а затем и в других европейских странах стали создаваться так называемые примирительные камеры — своеобразная переговорная площадка между профсоюзами как выразителями интересов рабочих и предпринимателями. В 1867 и 1872 годах были приняты законы, которые нормировали процедуры создания примирительных камер, их типовые уставы, предмет ведения, процедуры разрешения коллективных трудовых споров. В частности, при недостижении приемлемого обеими сторонами решения стороны могли принять согласованное решение о передаче спорных вопросов на рассмотрение постоянного соединенного комитета, откуда оно поступало на общее собрание представителей. В случае невозможности на этом уровне разрешить разногласия в дело вступал третейский судья.

Примирительные камеры не только стали фактом признания предпринимателями прав работников и их представителей — профсоюзов, но и послужили основой для коллективных переговоров и заключения коллективных трудовых договоров на демократических принципах. В рамках примирительных камер диалог предпринимателей и работников проходил не так, как на предприятии, где одни занимали позицию господ, другие объективно рассматривались как слуги. Здесь же имел место равноправный диалог. Участие третейского судьи в примирительных процедурах было важно прежде всего потому,

что обе стороны спора доверяли ему. Каждая из сторон могла изложить судье факты, которые не хотела делать достоянием всех участников переговоров (например, показать финансовую отчетность). То, что мнение третейского судьи носило не обязательный, а только рекомендательный характер, также положительно сказывалось как на атмосфере, так и на результатах переговоров.

В конце XIX века под влиянием нарастающего протестного движения трудящихся, прежде всего забастовок, ряд государств Европы был вынужден начать регулирование социально-трудовых отношений на законодательном уровне. В 1880-е годы для некоторых категорий рабочих Германии и Англии (в основном с вредными условиями производства) рабочий день был сокращен до 9–10 часов. В эти же годы в Германии были приняты законы о страховании на случай болезни и при несчастных случаях на производстве. Во 1892 году во Франции был принят закон о защите труда женщин, в 1894-м — о принудительном страховании рабочих на рудниках, в 1898-м — об ответственности предпринимателя за несчастные случаи с рабочими, если они произошли по вине работодателя.

Правительство Германии при канцлере Бисмарке в 1880-е годы приняло ряд законов, касающихся социального страхования, а также закон о пенсионном обеспечении. Он послужил основой для введения пенсионных систем в других странах. Особенностью пенсионной системы, введенной Бисмарком, стал широкий охват населения (почти все рабочие и часть служащих).

Вышеперечисленные и иные законы заложили фундамент социального партнерства в странах Европы. Суть этого партнерства определялась тем, что если противоречие между трудом и капиталом в условиях капитализма носит фундаментальный характер и по сути неразрешимо, то нужно попытаться максимально смягчить его, то есть найти неконфронтационный способ взаимоотношений между работодателями и наемными работниками, опираясь при этом на регулирующую роль государства. Эта идея в качестве условий реализации предполагала:

- а) равноправное сотрудничество всех участников социально-трудовых отношений;
- б) интеграцию наемных работников в систему рыночных отношений;
- в) материальное и моральное стимулирование наемных работников;
- г) повышение заинтересованности работников в росте темпов производства, производительности труда;

д) повышение жизненного уровня трудящихся, развитие их потребностей и тем самым отвлечение от идей и практики классовой борьбы;

е) повышение лояльности наемных работников к государству;

ж) оптимизацию социального диалога между всеми общественными силами (властью, партиями, движениями, объединениями и др.).

Практика взаимоотношений предпринимателей и профсоюзов оказала значительное влияние на формирование теоретических основ социального партнерства. Важным итогом внедрения системы примирительных камер и привлечения третейских судей к разрешению спорных вопросов социально-трудовых отношений стало понимание всеми сторонами, с одной стороны, продуктивности коллективно-договорного регулирования вопросов оплаты труда, приема и увольнения работников, обеспечения условий труда и тому подобного, с другой — целесообразности привлечения к вопросам регулирования трудовых отношений третьей стороны — государства.

### **1.2. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ**

Термин «коллективный договор» используется в практике регулирования трудовых отношений сравнительно недавно. В конце XIX века его ввели в оборот супруги Сидней и Беатрис Вебб, английские исследователи, общественные деятели, экономисты, историки английского кооперативного движения, в работе «Кооперативное движение в Великобритании»<sup>1</sup>.

В начале XX века в промышленно развитых странах принимаются законы, предусматривающие заключение коллективных договоров. Эти договоры были законодательно закреплены в Гражданском кодексе Дании (1907), позднее подобные нормы появились в Швейцарском кодексе обязанностей (1911). Существенное развитие система коллективных договоров получила в середине 1930-х годов<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> На русском языке работа была издана в 1905 году. См.: Уэбб Б. Кооперативное движение в Англии. СПб., 1905.

<sup>2</sup> Юсупова Д. Ф., Кабирова С. З. Коллективный договор: история и современное состояние // Проблемы и перспективы экономики и управления : материалы II Междунар. науч. конф. СПб., 2013. С. 115–116. URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/77/3956/> (дата обращения: 09.04.2018).

Исторически сложились различные модели договорно-правового регулирования социально-трудовых отношений, которые различаются по ряду основных параметров: а) уровень договорного процесса: национальный, отраслевой, уровень отдельных компаний и предприятий; б) степень дифференциации договорного регулирования относительно различных категорий работников; в) формы фиксации договорных отношений; г) степень детализации как договорного процесса, так и его результатов.

Обобщая различные практики коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, можно выделить две условные модели: европейскую и американскую. Европейская модель базируется на английской практике регулирования социально-трудовых отношений. Великобритания — первая страна, которая явила миру промышленную революцию как интенсивный и целостный процесс. Она имеет наиболее давний в историческом плане опыт борьбы трудящихся за свои права и соответственно опыт действий работодателей и государства по урегулированию спорных вопросов. Тред-юнионизм был первой формой коллективных действий по защите трудовых и социальных прав наемных работников. В начале 1800-х годов в Британии был принят ряд законов, которые запрещали рабочие собрания, митинги и другие протестные формы действий. Однако это только ускорило процесс консолидации рабочего класса и стимулировало протестную активность работников. В 1824 году эти законы были отменены и тред-юнионистские организации были легализованы. В 1868 году был создан Конгресс тред-юнионов, который до сих пор выполняет объединяющую роль и координирующие функции по отношению ко всем профсоюзным организациям страны.

Практика заключения коллективных договоров в Великобритании в разные исторические периоды менялась. В 50–60-е годы XX века большая часть коллективных договоров подписывалась на национальном уровне. В конце 60-х годов значительная доля договоров стала заключаться на уровне отдельных предприятий, фирм, компаний, что позволяло учитывать специфику труда отдельных категорий работников, местные условия ведения бизнеса и т. п. В этот период отмечается усиление влияния государства на экономику: центральное правительство Великобритании приняло ряд мер по ограничению влияния местных органов власти на локальную экономическую ситуацию, что привело к сокращению их финансовых возможностей. Соответственно сузились возможности договорного регулирования вопросов труда на местном уровне. Участники социально-трудовых

отношений по-разному относились к вмешательству государства в их регулирование. Профсоюзы настаивали на своем праве вести переговоры с работодателями вне контроля государства, работодатели же такое вмешательство в целом признавали.

Модель коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, сложившаяся в Великобритании, получила название волонтаристской. Суть ее состоит в том, что профсоюз ведет переговорный процесс как с индивидуальными предпринимателями на уровне отдельной организации, предприятия, фирмы, так и с объединениями работодателей, создаваемыми по территориально-отраслевому признаку. В результате коллективные договоры заключаются не только на предприятии, но и с группами предпринимателей (multi-employer bargaining). Соответственно в Великобритании наблюдается большое разнообразие коллективных договоров, отличающихся как по содержанию, так и по степени охвата работников. Чаще всего коллективные договоры заключаются с несколькими работодателями, и в них прописываются наиболее общие, рамочные условия труда, а в договорах, заключаемых на уровне предприятия, в большей мере уделяется внимание специфическим условиям, определяемым особенностями конкретного предприятия и требующим согласования между профсоюзом и работодателем. Еще одна особенность данной модели состоит в том, что на предприятии коллективные переговоры проходят практически постоянно на уровне отдельных подразделений, звеньев производства и т. п. Их предметом являются уровень заработной платы и длительность рабочей недели, внедрение новых технологий, изменения в организации труда и др. Это позволяет оперативно реагировать на возникающее напряжение в трудовых отношениях и не допускать их перерастания в открытый конфликт.

В рамках волонтаристской модели сложились формы коллективно-договорных отношений, которые существенно отличаются от базовой британской. В частности, германская модель (реализуемая не только в Германии) характеризуется тем, что существует множество отраслевых и секторальных договоров, охватывающих как большие (машиностроение, металлургия, добывающие отрасли), так и малые предприятия, чаще всего в сфере услуг. В рамках одного предприятия, как правило, заключаются отдельные коллективные договоры работодателя с работниками физического и умственного труда, что позволяет учитывать специфику их трудовой деятельности и обеспечивать защиту их прав. Отраслевые договоры имеют срок действия не только один, но и два года. Договор на уровне

предприятия обычно заключается на год. Значительную роль в заключении коллективных договоров в рамках описываемой модели играют объединения профсоюзов. Если профсоюз входит в какое-либо объединение (созданное либо по партийному, либо по конфессиональному принципу), то система условий, выдвигаемых профсоюзом предприятия на переговорах с работодателем по коллективному договору, заранее согласовывается с органом, осуществляющим текущее руководство той или иной конфедерацией.

Коллективный договор заключается в обязательном порядке в письменной форме и для подписавших его сторон является обязательным к исполнению. При этом договор предусматривает ограничения на трудовые конфликты на весь период действия договора и их запрет на период проведения переговоров.

Еще одна разновидность британской модели — скандинавская. В странах Скандинавии коллективно-договорные отношения структурируются по категориям «конфликт интересов» и «конфликт прав». Конфликт интересов характеризует стадию заключения нового соглашения и в случае своего неразрешения может вылиться в различные формы протестных действий, кроме забастовок, которые законодательно запрещены в случае конфликта прав. Ситуация отсутствия консенсуса в процессе переговоров на отраслевом уровне может быть разрешена либо на уровне отраслевого профсоюза, либо специально созданными для этих целей профсоюзно-предпринимательскими трудовыми судами. Конфликт прав возникает на базе уже заключенного коллективного договора, и его предметом выступает интерпретация тех или иных положений колдоговора.

Германская модель коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений реализуется, как уже указывалось, в большинстве стран Западной Европы, однако в небольших странах у этой модели есть своя специфика. В Германии договоры заключаются на территориальном уровне (то есть организациями, действующими в масштабах той или иной земли — основной территориально-административной единицы Германии — или большого промышленного региона, куда входит несколько земель). При этом практикуются две основные формы и процедуры координации. В первом случае основные организации, участвующие в переговорах, координируют все требования отрасли. Во втором случае заключается модельное, или отраслевое, соглашение. Оно формируется в наиболее важном секторе отрасли промышленности или компании (это, как правило, крупная компания, концерн, холдинг). Условия этого соглашения становятся

ориентиром для других участников договорного процесса. Такая форма координации более развита в малых европейских странах.

В целом, характеризуя германскую модель, можно выделить три главные ее особенности. Во-первых, доминирование отраслевых соглашений над договорами на уровне предприятия. Первые устанавливают базовые показатели (оплата труда), а вторые касаются более частных вопросов. Во-вторых, сведение роли правительства в основном к поддержке переговорного процесса и политика невмешательства. В-третьих, модель строится на принципе доверия как главного условия переговорного процесса. Об этом свидетельствуют даже названия коллективных договоров: в Германии — тарифное партнерство (Tarifpartner), в Нидерландах и Бельгии — социальное партнерство (sociale partners) и т. п.

В Европе существует еще одна модель заключения коллективных договоров, которая часто именуется латинской. Она характерна для стран юга Европы — Италии, Франции и Испании. Здесь трудовое законодательство развито относительно слабо и организации предпринимателей немногочисленны. Это создает условия для переноса центра переговорного процесса на уровень отдельного предприятия. Такая локализация существенно усиливает позиции работодателя, который может влиять как на процесс переговоров, так и на его содержание и процедуру подписания. Данное обстоятельство нашло отражение в определении переговорной позиции работодателя, который именуется «patron». Координация процесса коллективных переговоров со стороны национальных отраслевых организаций имеет место, но региональные различия в условиях труда побуждают переводить договорный процесс на региональный уровень.

Данная модель также характеризуется значительным недоверием между профсоюзами и предпринимателями, что побуждает профсоюзы напрямую обращаться со своими требованиями к правительству. При этом часто используется такой метод давления, как угроза общенациональной забастовкой, которая охватит как членов, так и нечленов профсоюза.

Наиболее развиты традиции (и законодательная база) договорного процесса на национальном уровне в Италии, где заключается порядка двадцати отраслевых соглашений. Эти соглашения регулируют трудовые отношения в крупных секторах экономики (автомобильная промышленность, машиностроение, сталелитейная и электротехническая промышленность, судостроение). Однако подобные соглашения лишь учитываются при заключении локальных договоров на уровне

предприятия, поскольку носят предельно общий характер и не отражают региональной специфики и условий. Федеративное устройство стран Испании и сильные сепаратистские настроения в регионах существенно усилили роль региональных и местных коллективных договоров.

Во Франции, реализующей латинскую модель регулирования трудовых отношений, развито законодательство, в котором содержатся нормы, регулирующие ход, содержание и другие процедуры переговорного процесса. В Италии такое законодательство существует в основном номинально, что приводит к весьма конфликтному противостоянию между всеми сторонами переговорного процесса. В связи с этим забастовки и иные протестные акции здесь проводятся относительно часто. Характерно, что в них участвуют как члены, так и нечлены профсоюзов, хотя согласно законодательству действие колдоговоров распространяется только на членов профсоюза. В реальности все работники пользуются льготами, предусмотренными колдоговором.

Что касается стран Западной Европы, то в каждой из них в силу различных факторов (особенности и уровень экономического, политического и социального развития, степень зрелости основных социальных сил — участников трудовых отношений: профсоюзов и работодателей, модель государства и др.) доминирует та или иная (или смешанная) модель заключения коллективных трудовых договоров. Главная отличительная черта договорного процесса в большинстве стран Западной Европы состоит в том, что договорный процесс здесь осуществляется между работодателем и рабочим советом, который представляет интересы наемных работников. Рабочие советы создаются на предприятиях (а также в школах, на фермах, в лечебных учреждениях и т. п.) как органы рабочего контроля по принципу временного представительства делегатов от работников с правом их отзыва в случае неэффективного функционирования в коллективно-договорном процессе.

Общее, что присуще на данный момент коллективно-договорному регулированию трудовых отношений в индустриально развитых странах, — автономизация предприятий и индивидуализация трудовых отношений.

Вышеназванные модели коллективно-договорных отношений продолжают существовать до настоящего времени, приобретая те или иные черты в зависимости от особенностей страны, где они реализуются.

Американская модель коллективно-договорного регулирования трудовых отношений возникла на базе британской, но далее претерпела серьезные изменения. Если в Великобритании процесс заключения коллективного договора носит добровольный и во многом неформальный характер (это имеет место на уровне конкретных фирм и предприятий) и государство предпринимает лишь отдельные попытки вмешаться в этот процесс, то в США все процедуры договорного процесса осуществляются на развитой законодательной базе. Ключевую роль сыграл Национальный закон о трудовых отношениях, принятый в 1935 году и названный законом Вагнера в честь автора законопроекта — сенатора от штата Нью-Йорк Роберта Ф. Вагнера (1877–1953). Этот закон был направлен на установление равенства работников и работодателей при заключении трудового договора, предоставление возможности свободно объединяться в профсоюзы, а также выбирать модель и условия контракта. По этому закону работодатель был обязан заключить коллективный договор с трудовым коллективом в лице его представителя — независимого профсоюза. Специальная статья данного закона (ст. 8) прямо запрещала работодателю вмешиваться в процесс создания и работу профсоюза, а также осуществлять действия дискриминационного характера при приеме на работу членов профсоюза. Более того, Закон Вагнера позволял вносить в коллективный договор положение, запрещавшее работодателю принимать на работу нечленов профсоюза. Контроль за соблюдением Национального закона о трудовых отношениях был возложен на специально созданное Национальное управление по трудовым отношениям, решения которого имели обязательный характер и оспорить их можно было только в судебном порядке. Задачи данного управления состояли в контроле за правильностью исполнения Закона Вагнера, пресечении трудовых практик, нарушающих права работников и профсоюзов. Следствием принятия этого закона стали повсеместное распространение практики заключения коллективных договоров и увеличение числа работников, включенных в коллективно-договорные отношения.

В отличие от британской модели, где договоры заключаются на отраслевом уровне, в США коллективно-договорной процесс осуществляется на уровне конкретной фирмы, предприятия, что позволяет лучше учитывать специфику их деятельности, более гибко подходить к регулированию трудовых отношений, сбалансированно отражать интересы работников и работодателей. В связи с этим коллективные договоры в США охватывают значительно более широкий

круг вопросов, чем в Англии. Процесс децентрализации коллективных переговоров начался в США около 20 лет назад. В последние годы здесь стало ощущаться сдерживающее влияние действующего законодательства на развитие коллективно-договорных отношений. Суть проблемы заключается в том, что закон предусматривает обязательное подписание коллективного договора представителем профсоюза. Соответственно заключить коллективный трудовой договор на предприятии, где нет профсоюза, невозможно.

Общественная дискуссия относительно целесообразности изменения законодательства отражает полярные взгляды на данную проблему. Сторонники разрешения введения коллективных договоров указывают на упрочение защиты прав работников на предприятиях, где профсоюз отсутствует, что может привести в дальнейшем к созданию здесь профсоюза, а значит, и к развитию профсоюзного движения. Противники настаивают на том, что такого рода изменения в законодательстве нанесут ущерб профсоюзам, поскольку лишат их монополии на коллективную защиту прав работников.

### **1.3. ИСТОРИЧЕСКИЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ**

Появление в отечественных социально-трудовых отношениях такого феномена, как коллективный договор, относится к периоду революции 1905–1907 годов. В своей первоначальной форме коллективные договоры не обладали единым содержанием и порядком составления. Более того, различались и их названия: протокол, коллективное соглашение, коллективное согласие и т. д. Чаще всего в коллективных договорах прописывались условия и размеры выплаты заработной платы, порядок и сроки отпусков, нормативы выплат и распределения сверхурочных работ.

Например, коллективный договор, заключенный Русским паровозостроительным и механическим обществом под председательством В. М. Иванова и дирекцией Харьковского завода Общества П. П. Риццони, с одной стороны, и представителями трудящихся, с другой стороны, был подписан 1 февраля 1905 года как следствие согласия работодателя с требованиями бастующих рабочих. Данный договор содержит положения, согласно которым продолжительность рабочего дня сокращена с 10 до 9,5 часов. Кроме этого, в условиях договора прописаны порядок оплаты труда, взысканий и штрафов, гарантии

по болезни, условия труда, медицинского обеспечения трудящихся, ученичества и наставничества, сверхурочных работ.

Высшей формой коллективных договоров в те годы был так называемый тарифный договор. Он заключался между объединениями профсоюзов и первыми альянсами работодателей. Как и в случае обычных коллективных договоров, тарифные договоры появляются в период Первой русской революции 1905–1907 годов. Одним из первых договоров такого плана было соглашение, подписанное между Союзом печатников и работодателями данной отрасли в 1906 году. Этот тарифный договор сроком на два года устанавливал 8-часовой рабочий день, отменял сверхурочные работы, переводил трудящихся на повременную систему оплаты труда (до этого была сдельная), предоставлял выходные по праздникам и уравнивал мужчин и женщин в оплате труда.

Подобного рода соглашения, подписывавшиеся на уровне отдельных предприятий и встраивавшиеся в общую сумму отраслевых профсоюзных документов, были одним из основных способов регулирования взаимодействия рабочих и работодателей вплоть до Великой Октябрьской социалистической революции 1917 года. Такие договоры использовались на фабриках Гейслера, Эриксона, петроградских заводах и т. д.<sup>1</sup>

Создание подобных тарифных договоров чаще всего инициировалось профсоюзами, которые распространяли среди трудящихся опросные листы, с тем чтобы узнать их пожелания к соглашению. Затем организовывались специальные тарифные комиссии, которые формировали проект договора и вели коллективные переговоры.

Интересно отметить, что данные опросные листы не только содержали данные о пожеланиях трудящихся к коллективному договору, но и представляли собой источник более общей социологической информации. В такие листы включались группы вопросов, исследующих общие характеристики трудящихся (состав семьи, грамотность, профессиональные умения и т. д.), а также положение трудящихся на предприятии (наличие сверхурочных работ, длительность рабочего дня, порядок трудовых смен, наличие выходных и праздников, срок пропусков по болезни и т. д.)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Шляпников А. Тарифный договор, заключенный между Петроградским союзом рабочих металлистов и Обществом заводчиков и фабрикантов с дополнениями и разъяснениями. Пг., 1917.

<sup>2</sup> Озеров И. Х. Политика по рабочему вопросу в России за последние годы. М., 1906 ; Святловский В. В. Профессиональное движение в России. СПб., 1907.

Содержание коллективных договоров в те годы было довольно разнообразным. Наиболее часто встречались пункты о сокращении рабочего дня, повышении уровня оплаты труда, предоставлении выходных и отмене обязательных сверхурочных работ.

В процессе формирования первых отечественных профсоюзов происходила и конкретизация соглашений. В то время отраслевые профсоюзы давали рекомендации по содержанию и форме коллективных договоров на предприятиях. Данные рекомендации требовали участия профсоюзов конкретных предприятий в борьбе за общие интересы трудящихся. Что же касается формы соглашений, то тут рекомендации были направлены на унификацию их оформления, а также на срок подписания договора (1 год).

В межреволюционный период 1905–1917 годов наметилось изменение поведения ряда работодателей по отношению к профсоюзам и трудящимся. Начинается постепенный отход от противодействия профсоюзам и прямого вмешательства в трудовую сферу и движение в сторону формирования партнерства между трудящимися и работодателями. Начало Первой мировой войны усилило эти тенденции (одновременно обострив и противоположные тенденции, тем самым обусловив поляризацию социально-трудовых отношений).

Ко времени Февральской революции 1917 года происходит осознание необходимости четкой регламентации отношений между представителями труда и капитала. Это осознание (в первую очередь в рабочей среде) выражается в том, что профсоюзы переходят к практике составления и заключения типовых договоров (то есть создается единый шаблон подобных документов). Этот шаблон был разработан совместными усилиями представителей Петроградского отделения заводов и фабрик, Союза рабочих металлистов и работодателей соответствующей отрасли.

В основу шаблона были положены два руководящих принципа — заработная плата должна соответствовать прожиточному минимуму и профессиональному мастерству. При этом прожиточный минимум определялся как сумма денежных средств, необходимая для поддержания существования. Что касается профессионализма трудящихся и влияния данной категории на размер оплаты труда, то договор предусматривал разделение на высококвалифицированных и обученных рабочих. На основании принадлежности трудящегося к одной из этих групп рассчитывался и размер оплаты труда. На этом же принципе основывалась и равная оплата труда женщин и мужчин при условии выполнения ими работы одной и той же квалификационной страты и количественно-продукционной нагрузки.

Однако после 1917 года многие из этих механизмов исчезли, так как начался процесс демонтажа капиталистической системы, построение же новой социалистической общности противоречило логике социального партнерства (немыслимой без оппозиции «труд–капитал»). Этот процесс носил сложный и подчас противоречивый характер, что в дальнейшем существенно повлияло на развитие социально-трудовых отношений в России.

Советская власть провозгласила предыдущую систему социально-трудовых отношений (а вместе с ней и социальное партнерство) эксплуататорской и антипролетарской. В то же время она сохранила такое явление, как коллективно-договорные отношения. В качестве стороны работодателя теперь выступало само государство в лице наркоматов, ведомств, региональных организаций и конкретных директоров предприятий. В то же время регулирование коллективно-договорных отношений осуществлялось в соответствии с законодательными актами. В данном случае речь идет о декрете Правительства РСФСР от 1918 года «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условий труда»<sup>1</sup>.

Тогда же, в 1918 году, был принят и первый Кодекс законов о труде (КЗоТ) РСФСР, который создал общую систему регулирования социально-трудовых отношений, в том числе по вопросам разработки принятия и исполнения коллективных договоров и соглашений.

Первоначально советская практика разработки и применения коллективных договоров соответствовала общемировым стандартам. Однако уже тогда в нормативных документах значилось, что наркомат труда имеет право изменять условия договоров и соглашений, а на неофициальном уровне профсоюзам было настоятельно рекомендовано не участвовать в стачечной активности.

В период Гражданской войны и «военного коммунизма» практика заключения и применения коллективных договоров сошла на нет. Это было обусловлено серьезным экономическим и политическим кризисом, разразившимся в стране. Производственные излишки изымались без предоставления денежной оплаты или ее натурального эквивалента (вообще без какого-то возмещения), был введен запрет на торговые операции, а потребительские товары распределялись органами государственной власти. Также были введены обязательная трудовая повинность, тотальная национализация и натуральный обмен. К концу войны данные меры стали неактуальны и для восстановления

<sup>1</sup> *Меньшикова О. И., Семенова Е. И.* Социальное партнерство в трудовой сфере: российский и зарубежный опыт. М., 2003. С. 25–26.

народного хозяйства страны требовались новые принципы социально-экономической политики. Эта политика получила название «новая экономическая политика» (НЭП).

Одним из первых нововведений НЭПа была замена продразверстки на продовольственный налог. Государство одобрило некоторые формы частного предпринимательства, торговлю, формирование государственно-частных концессий. Стали привлекаться внешние инвестиции. Начался процесс демократизации общественной жизни, выразившийся в перезапуске работы Советов. На практике проявились первые признаки феномена, в дальнейшем получившего известность как привлечение трудящихся к управлению предприятием.

Изменение экономики страны было также выражено и в трансформации нормативно-правовой базы социально-трудовых отношений. Был выпущен новый КЗоТ (1922) и возрождена практика коллективно-договорных отношений.

В эти же годы получила развитие система коллективных договоров на новых началах. Возникает специализация соглашений по отраслевому, территориальному и локальному признакам. Однако специфика советского строя приводит к тому, что регулирование социально-трудовых отношений становится крайне централизованным и сосредоточивается в руках государства. Более того, ситуация принимает симулятивный характер, так как коллективные договоры заключаются между работниками и работодателями (в данном случае между профсоюзами и государством), которые в условиях советской действительности стали единым целым (государственные профсоюзы). Все это выводило коллективные договоры скорее в политическую, нежели в социально-трудовую сферу, так как теперь в соглашениях прописываются не условия труда и заработка, а «мобилизация трудящихся» и «обязательства в отношении соцсоревнования».

Однако эти тенденции лишь наметились во времена НЭПа, полное выражение они получили несколько позже. Поэтому практически весь период первой половины 1920-х годов коллективные договоры функционируют в «естественном» режиме. К концу 20-х профсоюзы, ставшие частью государственной системы, уже выражают логику «схлопывания» коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Эта функция переходит к партии<sup>1</sup>.

Подобное положение дел привело к формированию новых противоречий в системе социально-трудовых отношений. Если раньше

<sup>1</sup> Митрохин В. И. Социальное партнерство : учеб.-метод. пособие. М., 1998. С. 54–55.

основная линия противоречий проходила между трудом и капиталом (и антагонистическими отношениями работников и работодателей), то теперь противоречие складывается из того, что профсоюзы и работодатель (в лице государства) — единое целое. Все это создает предпосылки для прямого вмешательства государства (а следовательно, и сферы политики) в сферу труда. При этом стоит отметить, что характер и степень этого влияния в различные периоды существования СССР были неодинаковыми.

С юридической точки зрения указанные изменения в советской модели социально-трудовых отношений были закреплены в следующих нормативных документах: постановление ЦК ВКП(б) от 20 октября 1929 года «О колдоговорной кампании на 1929/1930 год», решения XVI съезда ВКП(б) от июля 1930 года. Именно с этого времени (конец 1920-х — начало 1930-х гг.) начинается фактическое упразднение системы коллективно-договорных отношений.

Помимо потери профсоюзами своей автономности, им также запрещалось устраивать забастовки, их деятельность больше не предполагала отстаивание прав трудящихся. Теперь профсоюзы лишь реализовывали государственные программы в сфере труда на местах, а также управляли воплощением в жизнь различных установленных социальных гарантий (предоставление путевок, санаторно-курортного лечения и т. д.). Все это и сворачивание НЭПа обусловило прекращение на длительное время существования коллективно-договорной практики в отечественных социально-трудовых отношениях.

В результате были упразднены согласительные процедуры, коллективные переговоры, процессы согласования интересов коллективов и администрации предприятий. Сами коллективные договоры вообще не заключались (даже формально) в период с 1934 по 1946 год.

Лишь после окончания Великой Отечественной войны, в 1947 году, практика заключения коллективных договоров была восстановлена Постановлением Совета Министров СССР № 226 «О заключении колдоговоров на предприятиях промышленности, транспорта и строительства» от 4 февраля 1947 года. Однако восстановление данной практики носило формальный характер. Профсоюзы все также были частью государства, частной собственности в стране не было, а следовательно, не существовало признаваемых властью противоречий интересов, которые могли бы быть урегулированы в рамках коллективных переговоров. Коллективные договоры и соглашения все также функционировали как механизм мобилизации трудовых масс.

К 1954 году наметилось определенное ослабление в регулировании социально-трудовых отношений. Было ликвидировано порядка 10 тыс. контор, управлений, трестов, главков и прочих организаций, существенно упрощены управленческие структуры на всех уровнях, включая министерства. Это сократило количество бюрократических процедур и свойственных им проволочек, упростив реализацию управленческих решений.

В 1957 году возрождается территориальный принцип управления производством, забытый с 1930-х годов. Появляются совнархозы, предпринимаются первые попытки возродить фактические коллективно-договорные отношения. Так, в Постановлении Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 года «О заключении коллективных договоров на предприятиях» указывалось на возможность в рамках коллективно-договорных отношений между рабочими и дирекциями производств определять некоторые условия оплаты труда и быта трудящихся. Таким образом, начался постепенный процесс восстановления сущности коллективных договоров и соглашений.

Однако возрождение коллективно-договорных отношений нивелировалось рассылкой директивных писем министерств и ЦК КПСС, адресованных профсоюзам. В них определялись нормативы и коэффициенты регулирования социально-трудовых показателей по коллективным договорам. Таким образом, практика договорных отношений вновь столкнулась с механизмом самоупрежнения в виде аппарата прямого вмешательства. Это привело к тому, что в период с 1969 по 1975 год имели место стачки, невыход на работу, массовые прогулы и иные формы конфликтного поведения трудящихся. В некоторых случаях конфликты сопровождались массовыми беспорядками.

Созданная система идеологического ограничения и бюрократической перегруженности социально-трудовых отношений не позволяла им полноценно развиваться. Наметился существенный разрыв между производственным потенциалом страны и крайне неэффективной практикой его использования. Запрет на частное предпринимательство и «уравниловка», а также бюрократизация труда привели к апатии и конформизму трудящихся и в итоге лишили их мотивации к труду.

Своего рода попыткой исправить данную ситуацию было принятие в 1983 году Закона СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями», согласно которому расширялись полномочия трудящихся и их роль в разработке и заключении коллективных договоров.

В 1984 году в СССР началось тотальное изменение характера производственных и трудовых отношений. Для производственных единиц вводились фиксированные (на пять лет) нормы выработки, поощрение трудящихся было увязано с выполнением данных нормативов. Началось сворачивание показателей, спускаемых «сверху». Основным ориентиром стало исполнение договорных обязательств по поставкам внутри общей экономической сети.

В 1987 году был принят Закон СССР «О государственных предприятиях», согласно которому функции избрания дирекции предприятий, определения планов работ и формирования трудовых советов возлагались на общее собрание работников. Эти же собрания получили право на принятие решений в отношении коллективных договоров (принимать, вносить предложения и рекомендации).

К 1987 году изменения производственной сферы привели к тому, что все предприятия были переведены на так называемый хозрасчет. Данная мера предполагала широкий масштаб реформ, затрагивающих систему управления производством, разработку плана, функционирование механизма ценообразования, изменение порядка кредитования и финансирования предприятий и многое другое. В целом перемены тех лет были направлены на децентрализацию управления производством и повышение автономности предприятий.

В общем виде коллективно-договорные отношения в СССР в 60–80-х годах XX века можно определить как самобытную систему социального партнерства, построенную в логике планово-административной экономики. Несмотря на разительные отличия коллективных договоров СССР от аналогичных документов в странах Запада (рыночная модель), они в условиях советской социально-трудовой системы выполняли ряд важных функций. Так, коллективные договоры и соглашения в СССР подписывались на локальном, а также на территориальном и отраслевом уровнях. Их содержание предусматривало различные меры, направленные на решение социально-экономических проблем. Основными социальными партнерами были профсоюзы и партийные органы, в ведении которых находилось управление производством. Профсоюзы были подчинены государству, но, несмотря на это, коллективные договоры играли роль специфических социальных контрактов, согласно которым трудовые успехи «обменивались» на решение социальных и экономических вопросов (при этом эффективность такого «обмена» была весьма различной).

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что в системе коллективно-договорных отношений советского времени выделяются следующие периоды:

1) 1917–1921 годы: распад социально-трудовых отношений дореволюционного периода, который характеризовался уничтожением института частной собственности, отменой дореволюционных нормативно-правовых актов, национализацией предприятий и роспуском альянсов работодателей;

2) 1922–1929 годы: НЭП, при котором происходит частичное восстановление института собственности, возрождается коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений; в то же время начинается усиление руководящей роли партии и сращивание профсоюзов с государственным аппаратом;

3) 1930–1946 годы: тотальное доминирование единой централизованной системы управления производством, свертывание практики коллективно-договорного урегулирования социально-трудовых отношений;

4) 1947–1964 годы: реставрация коллективно-договорных отношений, усиление роли трудовых советов, введение практики социалистического соревнования, реорганизация управленческого аппарата и его частичное сокращение.

5) 1965–1984 годы: совершенствование системы коллективных договоров, формирование территориальной системы их разработки и принятия, внедрение практики подведения итогов выполнения коллективных договоров и соглашений, усиление партийного контроля за деятельностью профсоюзов и практикой коллективно-договорных отношений; в этот период проходит ряд крупных акций протеста трудящихся;

6) 1985–1991 годы: реформа командно-административной системы, децентрализация управления производством, введение хозрасчета и в дальнейшем — кризис социалистической модели экономики и ее распад.

Вслед за распадом СССР и его экономической модели возникает новая форма организации производственных отношений в России, основанная на рыночной модели. В соответствии с новой моделью, помимо системы производства, выстраивается и система социально-трудовых отношений, а вместе с ней и практика их коллективно-договорного регулирования.

Современный этап характеризуется созданием новой нормативно-правовой базы, регулирующей трудовые отношения (в 2002 г. вместо

КЗоТ был принят Трудовой кодекс РФ). Восстанавливается институт частной собственности, практика коллективно-договорных отношений по своей сути становится идентичной зарубежной. Зарождается отечественный институт социального партнерства. Создаются трехсторонние комиссии, включающие представителей профсоюзов, предпринимателей и органов государственной власти. Начинается диалог между трудом и капиталом, и в то же время повышается конфликтность социально-трудовых отношений. Изменяется структура общества, что оказывает влияние и на социально-трудовую сферу (главное изменение — появление класса собственников и предпринимателей).

Подобные изменения отечественной сферы труда стали основой для дальнейшего развития коллективно-договорных отношений, которые на сегодняшний день представлены в следующей форме.

На территории России действует многоуровневая система социального партнерства, предполагающая возможность заключения коллективных договоров и соглашений на соответствующих уровнях. Данная система закреплена Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

Система отечественного социального партнерства включает следующие уровни:

- федеральный. Этот уровень охватывает государство в целом. Здесь функционирует генеральное соглашение, которое определяет условия труда на территории РФ в дополнение к Трудовому кодексу (генеральное соглашение распространяется лишь на те предприятия, которые приняли участие в его подписании или присоединились позже);

- отраслевой. На данном уровне разрабатываются и принимаются тарифные соглашения, предоставляющие различные преференции трудящимся той или иной отрасли (или той или иной профессии, если речь идет о профессиональных тарифных соглашениях межотраслевого уровня);

- региональный. Соглашения, принятые на данном уровне, регулируют социально-трудовые отношения на территории субъекта РФ;

- территориальный. Соглашения этого уровня охватывают различные административно-территориальные единицы (или их группу): город, район и т. п.;

- локальный. На данном уровне коллективные договоры регулируют трудовые отношения в рамках отдельного предприятия.

В отличие от профсоюзов СССР, профсоюзы Российской Федерации отделены от государства. Этот статус, а также иные характеристики отечественных профсоюзов закреплены в Федеральном законе РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Закон о профсоюзах был принят в 1996 году, а в 2002 году вышел закон, гарантирующий права альянсов работодателей. Подобный временной разрыв (с 1996 по 2002 г.) создавал определенные трудности в социально-трудовых отношениях, обусловленные недостаточным регулированием данной сферы, что привело к незащищенности прав и интересов трудящихся, дисфункциональности практики применения коллективных договоров. Во многом принятие Трудового кодекса РФ способствовало разработке и внедрению Федерального закона РФ № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», регулирующего деятельность альянса работодателей.

Благотворное влияние от принятия данного закона распространилось как на работников, так и на работодателей. Благодаря этому закону государство как работодатель смогло освободиться от ряда лишних функций (этот аспект прописан в ст. 4 данного закона).

Выгода для работодателей определяется тем, что их альянсы провозглашаются некоммерческими организациями, которые хотя и несут ответственность за выполнение коллективных договоров и соглашений, однако имеют гарантии неприкосновенности от государства (сродни неприкосновенности профсоюзов).

Развитие новых принципов регулирования социально-трудовых отношений возродило практику забастовочного движения, практически запрещенную во времена СССР. Так, Федеральный закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» предполагает проведение забастовки как законного способа отстаивания трудовых прав. Более того, право на забастовку закреплено в Конституции РФ. Однако количество ограничений, налагаемых на забастовку, все еще велико (забастовка легальна лишь в условиях коллективно-трудового спора, инициировать который достаточно затруднительно, что приводит к ситуации, когда при относительно высокой социальной напряженности забастовки происходят нечасто, а протест преимущественно носит полулегальный характер).

С целью отслеживания основных тенденций функционирования системы социально-трудовых отношений проводится ежеквартальный мониторинг активности сторон трипартизма в рамках социального партнерства. Данный мониторинг осуществляется силами трехсторонних комиссий. Мониторинг направлен на учет и анализ

количества заключенных договоров и соглашений, а также их содержания.

Определив основные компоненты структуры современной системы социального партнерства в России, следует также назвать ее основные черты, обуславливающие характер функционирования. Данные черты определяются следующими факторами:

- ранняя стадия развития отечественного института частной собственности;
- трансформация общества и политической сферы;
- незавершенные рыночные преобразования;
- изменение роли государства в системе трудовых отношений;
- социокультурное наследие советской эпохи в трудовых отношениях.

На основании этих факторов можно выделить следующие черты отечественного социального партнерства:

- развитие системы социального партнерства происходит одновременно со становлением самих социальных партнеров как общественных групп;
- высокая степень участия власти в данном процессе;
- фактический охват социально-трудовой сферы данным институтом пока недостаточен (несмотря на формальную развитость системы коллективно-договорных отношений).

#### **1.4. РОЛЬ ЕВРОПЕЙСКОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ХАРТИИ В ОПТИМИЗАЦИИ ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА**

Высокий уровень трудовой занятости является одной из важнейших целей социальной политики стран Европейского союза. Концепция прав человека — один из столпов Евросоюза — заявляет о необходимости государственной поддержки свободы деятельности для всех граждан.

Европейская система социального партнерства — весьма устойчивый институт с солидной историей, имеющий большой набор механизмов реализации в рамках Римского договора. Такими механизмами выступают:

- Европейский социально-экономический комитет (189 членов) — консультативный орган по вопросам социально-трудовых отношений);
- Постоянный комитет по занятости;

- Европейский центр развития профессионального образования;
- Консультативный комитет исследований и развития;
- Европейский социальный фонд;
- Европейский фонд регионального развития.

Проект европейской Хартии Сообщества об основных социальных правах трудящихся был инициирован Комиссией европейских сообществ. Хартия должна была стать нормативным документом регулирования социально-трудовых отношений, основанным на общеевропейской идее права профсоюзов на существование и ведение коллективных переговоров.

Хартия была принята 30 октября 1989 года министрами труда и социальных дел Евросоюза (за исключением британского министра) и одобрена 11 странами — членами ЕС в Страсбурге в декабре того же года.

Однако хартия не является лишь декларативным признанием основных социально-трудовых прав субъектов социального партнерства. Проект Комиссии европейских сообществ предполагал также внедрение механизмов эффективного использования хартии. Основные меры, предложенные комиссией, касались создания площадок для обсуждения проблем, возникающих в трудовой сфере, между субъектами социального партнерства. Конкретные рекомендации с 1990 по 1993 год были выражены в 50 директивах и охватывали такие вопросы, как трудовая миграция, социальное обеспечение, трудовая занятость, безработица молодежи, пенсионное обеспечение, гендерное равенство, сокращение трудящихся, профессиональная подготовка и т. д.

Некоторые директивы были зафиксированы в нормативных документах (например, всеобщее правило закрепления коллективных договоров и соглашений в письменном виде). Отдельные положения остались всего лишь рекомендациями.

Часть директив в процессе принятия натолкнулась на сопротивление. Так, проект Положения о Европейском правовом обществе и Директива о европейском совете предприятий были блокированы в силу различий, существующих между законодательствами различных стран — членов ЕС по вопросу трудового участия. Со временем путем переговоров и согласований директивы стали более гибкими и в большей степени учитывали национальные особенности законодательства стран ЕС. В дальнейшем эти документы предоставили широкий спектр возможностей трудового участия, включающего представительство работников в советах предприятия, формирова-

ние специальных представительских органов, акционирование трудящихся и т. д.

Несмотря на то что с 1986 по 1990 год по многим вопросам был достигнут консенсус, коллективных договоров, основывающихся на наднациональных принципах регулирования трудовых отношений (выраженных в Хартии и смежных документах), принято не было. В то же время нельзя утверждать, что имеет место провал данной инициативы. Тот факт, что коллективные договоры все еще ориентируются на национальное законодательство, а не на общие положения Хартии, еще не свидетельствует о ее бесполезности. В рамках мер по реализации Хартии были созданы различные площадки для обсуждения социально-трудовых проблем, которые помогают согласовывать интересы труда и капитала, обмениваться мнениями и обсуждать текущие проблемы. Тот факт, что коллективные договоры приняты не в рамках Хартии, не противоречит тому, что именно мероприятия, зафиксированные в ней, подтолкнули стороны к созданию более эффективных документов, регламентирующих коллективно-договорные отношения.

Так или иначе, к 1994 году Европейским советом был составлен документ, который обобщал опыт проведения мер в рамках социального партнерства. На основании этого документа была разработана директива, требующая формирования органов представительства трудящихся на всех предприятиях стран, входящих в ЕС. Такие органы должны создавать условия для постоянного диалога между работниками и работодателями, а также осуществлять консультирование рабочих по основным вопросам экономического и трудового положения предприятия. Данные органы должны были быть сформированы в рамках коллективно-договорных отношений (в содержание коллективного договора вносится пункт о создании органа, порядке его функционирования и обеспечения деятельности). Директива Европейского совета содержала основные положения, выполняющие функции шаблона при изменении условий коллективных договоров в связи с данной инициативой. Статистический аппарат Европейского совета полагает, что эта практика получила распространение на 1200–1400 предприятиях Евросоюза (речь идет лишь о предприятиях среднего и крупного бизнеса).

Соглашение о принятии и применении данной директивы было подписано в 1991 году (Великобритания вновь воздержалась от его подписания). Первый же коллективный договор общеевропейского масштаба был заключен 14 декабря 1995 года и регулировал сферу

предоставления отпусков по уходу за ребенком. Таким образом, длительный период отсутствия общеевропейских коллективных договоров был прерван.

Что касается отраслевых и профессионально-отраслевых соглашений в Европейском союзе, то они регулируются профсоюзами, объединяющими национальные ассоциации тред-юнионов. Например, Европейская конфедерация профсоюзов включает 40 объединений трудящихся из почти 21 страны — члена ЕС. Именно на базе Европейской конфедерации профсоюзов происходит обсуждение отраслевых соглашений общеевропейского характера. Развитость отраслевого принципа в ЕС во многом объясняется тем, что Евросоюз в свое время возник на базе такой международной организации, как Европейское объединение угля и стали.

Комиссия европейских сообществ обладает набором разнообразных инструментов и ресурсов, направленных на развитие общеевропейской системы социально-трудовых отношений. Так, социальный диалог — одно из важнейших условий развития трудовых отношений, значимость которого закреплена в Договоре о социальной политике ЕС (1992). Курируемый Комиссией европейских сообществ социальный диалог функционирует на базе договора от 31 октября 1991 года «О социальных партнерах». На основании данных документов сформирована площадка для обмена мнениями между работниками и работодателями и принятия согласованных решений. Ресурсы, необходимые для этой площадки (в основном финансы, направляемые на организацию встреч, конференций, симпозиумов и т. д.), предоставляются Комиссией европейских сообществ.

Общеевропейский договор о социальной политике (1992) также регулирует трудовые отношения в ЕС. Он регламентирует правила ведения коллективных переговоров как национальными профсоюзами внутри своей страны, так и на общеевропейском уровне (через Конфедерацию европейских профсоюзов). В то же время этот договор является в большей степени политическим, нежели правовым документом, так как он не включен в общую систему национальных законодательств и не обладает прямой юридической силой. Для того чтобы данный договор начал функционировать, необходимо его принятие Европейским советом в лице министров государств ЕС, в сфере компетенции которых входит регулирование социально-трудовых отношений (министры труда, социального развития и т. д.). Предоставление гарантий эффективности договора (применение, исполне-

ние и введение санкций за неисполнение) возлагается на органы государственной власти отдельных стран.

Например, во Франции Общеввропейский коллективный договор проходит стадию обсуждения в целом (следует ли его принимать), а затем обсуждаются вопросы его адаптации к национальному законодательству. В спорных случаях профсоюзы предпочитают опираться на юридическую практику Франции (и соответствующие национальные коллективные договоры), а не на общеввропейский документ. К 1996 году лишь 34 промышленных предприятия Франции внедрили положения Общеввропейского коллективного договора, в том числе и в части создания представительных органов трудящихся.

Относительная непопулярность Общеввропейского коллективного договора связана с особенностями французского законодательства, наделяющего национальные коллективные договоры обязательной силой (это практически полноценный закон), но не предоставляющего такую силу международному акту (он носит лишь рекомендательный характер).

Еще одна причина непопулярности Общеввропейского коллективного договора связана с развитостью французского трудового законодательства, практически не нуждающегося в улучшении и уточнении со стороны международных актов подобного типа (Франция занимает второе место по количеству ратифицированных документов Международной организации труда, первое — Испания).

Французское законодательство оценивает свои стандарты регулирования социально-трудовых отношений выше международных. В свое время Государственный совет Франции дал отрицательное заключение в отношении Конвенции МОТ № 154 1981 года. Данная конвенция определяла порядок ведения переговоров и заключения коллективных договоров в различных профессиональных сферах и отраслях. Спор возник в связи с тем, как данный документ регламентировал практику ведения коллективных переговоров и заключения договоров на государственной службе (вместе с соответствующей Конвенцией МОТ № 151 о трудовых отношениях в данной сфере 1978 г.). Несмотря на то что данные конвенции МОТ обладали особой гибкостью в отношении национальных правил регулирования вопросов госслужбы, во Франции они были признаны несоответствующими государственному стандарту, в силу чего регулирование данного вопроса осталось неизменным.

Подводя итоги, можно сказать, что развивающаяся сфера общеевропейского коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений пока далека от идеала. Различия в национальных законодательствах, трудоемкий и длительный процесс согласования интересов и трудовых стандартов — все это свидетельствует о том, что формирование окончательного облика «социальной Европы» далеко от завершения.

## **Глава 2** **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ** **И ФОРМА РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА** **НА УРОВНЕ ПРЕДПРИЯТИЯ**

### **2.1. ОСОБЕННОСТИ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ** **КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Юридически разработка, подписание и исполнение коллективных договоров и соглашений регламентируются Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях»<sup>1</sup>, а также Трудовым кодексом РФ. Нормативное регулирование данных вопросов гарантирует их юридическую силу и обязательность выполнения, что, в свою очередь, способствует развитию социально-трудовых отношений и реализации принципов социального партнерства.

Указанные нормативные акты распространяются на всех работников, работодателей, их представителей, органы местного самоуправления и исполнительной власти Российской Федерации.

Современный Трудовой кодекс РФ, введенный в действие в 2002 году, создавался для того, чтобы привести в соответствие трудовое законодательство и имеющуюся рыночную модель социально-экономических отношений. Спецификой предыдущего законодательного акта подобного уровня (КЗоТ, последняя редакция которого была принята в 1977 г.) было доминирование норм императивного характера, которые ограничивали возможности регулирования социально-трудовых отношений самими участниками. Более того, при абсолютной монополии государства как работодателя сам кодекс носил исключительно условный характер.

В связи с этим новый Трудовой кодекс был ориентирован на решение следующих задач:

- формирование механизмов защиты прав трудящихся;
- понижение уровня социальной напряженности;
- институционализация конфликтов в сфере труда;
- развитие принципов самоорганизации трудовых отношений (как методами введения дополнительных диспозитивных норм, так и общей либерализацией трудового законодательства).

---

<sup>1</sup> Здесь и далее в параграфе — Закон.

В то же время анализ функционирования Трудового кодекса РФ показывает, что ряд указанных целей не был достигнут. Многие принципиально важные положения носят компромиссный характер, кроме того, сама модель кодекса не вполне соответствует социально-экономическим реалиям России и тем вызовам, которые исходят от нее в отношении трудового законодательства. Большая часть подобных проблем не решена до сих пор, что является существенным препятствием для конструктивного развития рынка труда.

Наиболее важные статьи Трудового кодекса РФ описывают механизмы заключения и расторжения трудового договора, социальные гарантии и льготы, финансируемые за счет работодателя, а также нормы оплаты труда. Так, ст. 2, 40, 45 ТК РФ раскрывают ряд принципиальных для системы социального партнерства понятий, прежде всего понятия «коллективный договор» и «соглашение».

«Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей»<sup>1</sup>.

«Соглашение — правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции»<sup>2</sup>.

Определение структуры и содержания коллективного договора находится в ведении самих сторон — работников и работодателей. Статья 41 ТК РФ включает рекомендации относительно содержания подобного документа, в котором перечислены возможные темы регулирования коллективного договора:

- охрана труда и здоровья работников;
- соблюдение интересов трудящихся в случае приватизации предприятия и ведомственного жилого фонда;
- улучшение условий труда молодежи и женщин;
- правила предоставления отпусков, вопросы, касающиеся времени отдыха и рабочего времени;
- условия повышения квалификации, переподготовки;
- регулирование уровня оплаты труда, индексация оплаты труда;
- выплата компенсаций и пособий;
- размер оплаты труда;

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ. Официальный текст. М., 2002. С. 22.

<sup>2</sup> Там же. С. 24.

- льготы и гарантии для работников, совмещающих обучение и трудовую деятельность;
- вопросы трудовой занятости и высвобождения работников с производства;
- курортно-санаторное лечение работников и членов их семей;
- отказ от проведения стачечной деятельности при условии выполнения сторонами пунктов коллективного договора;
- механизмы выполнения норм коллективного договора;
- механизмы внесения изменений в коллективный договор и принятие новых коллективных договоров;
- определение ответственности сторон за невыполнение условий коллективного договора;
- иное.

В рамках социального партнерства при разработке и принятии коллективных договоров представителями работников являются профсоюзы или иные представительные органы, избранные трудовым коллективом (ст. 29 ТК РФ). Представителями работников в данном процессе выступают руководитель предприятий и уполномоченные им лица в соответствии с действующим законодательством РФ и иными нормативными документами, в том числе и с уставом организации, а также с учетом локальных актов (ст. 33 ТК РФ).

Статья 3 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» регламентирует меру соотношения трудового законодательства и коллективных договоров. Коллективные договоры, подписанные в соответствии с действующими нормами законодательства РФ, носят обязательный характер на территории организаций, где данный документ имеет юридическую силу. Законодательством РФ запрещено вносить в коллективные договоры пункты, ухудшающие положение трудящихся по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также с соглашениями, принятыми в рамках социального партнерства.

Здесь необходимо отметить, что генеральные и тарифные соглашения носят первичный характер, так как их условия распространяются на большее количество участников и они приняты на более высоком уровне. Например, если орган исполнительной власти субъекта РФ, профсоюзы и альянсы работодателей подпишут соглашение о том, что минимальный размер оплаты труда становится выше, чем установленный государством на определенное значение, то все работодатели данного субъекта РФ должны выплачивать минимальную ставку не ниже указанного в соглашении уровня. В то же время

минимальная ставка по коллективному договору может быть выше, чем в отраслевом соглашении (но не ниже).

Таким образом, выстраивается определенная иерархия отношений соглашений и коллективных договоров в рамках системы социального партнерства.

Что касается самой системы, в рамках которой заключаются коллективные договоры, то она основана на следующих принципах, позволяющих согласовать социально-экономические интересы работников и работодателей<sup>1</sup>:

- равноправие сторон;
- свобода обсуждения вопросов и выбора их тематики;
- полномочность представителей сторон;
- законность действий сторон;
- государственное содействие развитию социального партнерства на демократической основе;
- заинтересованность сторон;
- уважение сторонами друг друга;
- учет интересов сторон;
- добровольность принятия решений;
- реальность выполнения решений;
- обязательность достигнутых соглашений;
- контроль за соблюдением достигнутых соглашений;
- ответственность за невыполнение достигнутых соглашений.

Представляется важным отметить ряд нюансов, сопряженных с таким понятием, как «полномочность сторон».

Как уже отмечалось, сторона работодателя может быть представлена руководителем организации либо лицом, уполномоченным последним. Если уполномоченное лицо не было назначено, то представителем стороны работодателей является генеральный директор предприятия, который подписывает договор от лица работодателя.

В случаях, когда устав предприятия или его организационная форма предполагают в качестве руководителя отдельный орган или группу лиц, именно они становятся представителями стороны работодателя. Например, ст. 19 Федерального закона РФ № 41-ФЗ от 8 мая 1996 года «О производственных кооперативах» определяет правление кооператива как представителя стороны работодателя. То есть ту роль, которая на иных предприятиях возложена на генерального директора, здесь играет коллегиальный орган. Правление имеет право самостоятельно принимать решение, будет ли оно представлять

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ. С. 16.

сторону работодателя в полном составе, или выберет из своего числа правомочного представителя, или передаст эту функцию иному лицу. Так или иначе представители стороны работодателя удостоверяют свое право на представительство посредством устава организации или иного нормативного акта (в случае уполномоченного лица). Также нужно отметить, что генеральный директор и в случае назначения полномочного представителя сам подписывает достигнутое соглашение. После принятия Федерального закона РФ № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» были определены представители работодателей на федеральном, отраслевом, региональном и территориальном уровнях. Данная классификация уровней организации альянсов работодателей соответствует уровням разработки и заключения соглашений в рамках системы социального партнерства.

Сторона работников, согласно ст. 29 Трудового кодекса РФ, может быть представлена профсоюзом и другой уполномоченной организацией в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными актами. Основным актом, удостоверяющим полномочность представителя, является пункт в уставе профсоюзной организации, прямо говорящий об этом. Это положение закреплено Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>1</sup>.

Статья 11 данного закона гласит, что профсоюзы имеют право на защиту законных прав и интересов работников по вопросам регулирования социально-трудовых отношений. Защита интересов работников происходит как в индивидуальных, так и в коллективных трудовых спорах. Стоит также подчеркнуть, что в рамках коллективных переговоров профсоюзы защищают работников вне зависимости от их членства в профессиональной организации. Также в случае отсутствия профсоюзов или при нежелании со стороны работников их представительства трудовой коллектив имеет право назначить иную организацию, уполномоченную представлять их интересы. Такой организацией может выступить другой профсоюз, частное лицо и даже любительское объединение при клубе предприятия.

Гарантирует разработку и принятие коллективных договоров Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (ст. 5), который устанавливает недопустимость создания препятствий по разработке, подписанию, пересмотру и исполнению коллективных договоров<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : федеральный закон РФ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

<sup>2</sup> О коллективных договорах и соглашениях : закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и ВС РФ. 1992. № 17. Ст. 890 ;

Также недопустимо любое вмешательство, которое может привести к нарушению права на представительство сторон, чинимое органами государственной власти и местного самоуправления, политическими партиями, общественными организациями и работодателями.

Недопустимо и представительство стороны работников организациями, финансируемыми работодателем, а также органами государственной власти и местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством России. В этот же пункт входит и запрет на исполнение данной функции представителями работодателей.

Инициаторами ведения коллективных переговоров может быть как сторона работников, так и сторона работодателя. Решение об инициировании переговорного процесса для подписания коллективного договора могут принимать представители работников, а также трудовой коллектив по итогам общего собрания.

В Законе РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (гл. 2) и в ст. 36–39 Трудового кодекса РФ изложен порядок ведения коллективных переговоров.

Как уже было сказано, инициатором коллективных переговоров может быть сторона как работников, так и работодателей. Инициация переговоров подтверждается письменным уведомлением. Другая сторона обязана в течение семи дней начать переговоры.

Сторона работников должна быть представлена профсоюзной организацией или органом, уполномоченным на это трудовым коллективом. Сторона работодателя — генеральным директором предприятия или иным уполномоченным лицом или органом.

Отдельно следует упомянуть о том, что в ст. 37 ТК РФ и ст. 6 соответствующего Закона сказано, что темой переговоров должны быть лишь социально-трудовые вопросы. Это уточнение включено с целью воспрепятствовать избеганию темы переговоров со стороны работодателя.

Инициирование коллективных переговоров в случае наличия действующего коллективного договора может быть начато в течение трех месяцев до истечения срока действия соответствующего документа или в срок, установленный действующим коллективным договором.

---

О внесении изменений и дополнений в Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» : федеральный закон РФ от 24 ноября 1995 г. № 176-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1995. № 48. Ст. 4558 ; О внесении изменений и дополнений в ст. 20 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» : федеральный закон от 1 мая 1999 г. РФ № 93-ФЗ // Бюл. Мин-ва труда и социального развития РФ. 1999. № 5. С. 34.

Непосредственное разъяснение порядка ведения коллективных переговоров приводится в ст. 7–9 соответствующего Закона, а также в ст. 38 ТК РФ. Там же содержатся и гарантии, положенные участникам переговорного процесса. Содержание данных разделов нормативных актов выражено в Положении о порядке ведения коллективных переговоров. Данный документ утверждается совместным решением профсоюзов и руководителя предприятия.

Статья 12 соответствующего Закона гласит, что если сторона работников имеет несколько представителей, необходимо создать единый представительный комитет для разработки и подписания коллективного договора. Срок создания подобного комитета — 5 календарных дней. Комитет создается при участии работников организации с учетом поступивших предложений и замечаний.

Сформированный общий проект коллективного договора утверждается общим собранием трудового коллектива. Он должен быть подписан всеми участниками единого представительного комитета. Если в комитете не было достигнуто единое мнение по поводу проекта, а также в случаях, когда такой комитет отсутствует, общее собрание трудящихся может проголосовать за наиболее привлекательный проект договора и поручить представителю стороны работников провести переговоры по заключению коллективного договора, выраженного в проекте.

Статья 31 ТК РФ гласит, что отсутствие профсоюзной организации или при наличии профсоюза, объединяющего меньше 50% трудового коллектива, необходимо провести общее собрание трудового коллектива, по итогам которого будет выбран представитель стороны трудящихся<sup>1</sup>. Здесь следует отдельно отметить, что наличие иного представителя не является основанием для препятствования функционированию профсоюза.

Коллективный договор подписывается на срок не более трех лет. К моменту истечения срока действия данного документа стороны имеют право пролонгировать его действие на срок также не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). Изменение условий коллективного договора в течение срока его действия производится лишь при взаимном согласии сторон. Порядок изменений определяется коллективным договором или действующим законодательством Российской Федерации.

Коллективный договор не теряет свою силу даже в случаях смены состава, формы организации, названия управляющего органа

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ. С. 18.

предприятия, генерального директора. В случае реорганизации предприятия коллективный договор не утрачивает своей силы до момента окончания реорганизации (ст. 43 ТК РФ и ст. 57 ГК РФ). Стоит отметить, что по истечении срока реорганизации пересмотр договора — мера необязательная, реорганизация является лишь поводом к этому.

В случае изменения формы собственности предприятия коллективный договор сохраняет свою силу в течение трех месяцев после смены собственника. В период указанного срока стороны имеют право инициировать процесс создания и подписания нового коллективного договора или процесс переговоров о сохранении имеющегося договора. В рамках разработки нового коллективного договора должен быть поднят вопрос о сохранении социально-трудовых прав работников, предусмотренных предыдущим договором.

Ликвидация организации в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, не отменяет коллективного договора. Документ действителен в течение всего срока ликвидации. Более того, согласно ст. 16 соответствующего Закона, трудовому коллективу ликвидируемой организации полагаются различные гарантии.

Согласно ст. 61–65 Гражданского кодекса РФ, претензии трудового коллектива предприятия удовлетворяются за счет средств от реализации имущества ликвидируемой организации. Сумма средств, распределяемых между работниками с целью удовлетворения их претензий, определяется специальной ликвидационной комиссией. В своих действиях последняя исходит из положений коллективного договора и мнения представителя стороны трудящихся.

Регламентация контроля за соблюдением условий коллективного договора определяется в ст. 17 соответствующего Закона, а также в ст. 51 Трудового кодекса РФ. Функция контроля возложена на представителей сторон и непосредственно на сами стороны. Еще одним органом, осуществляющим данный контроль, является Комиссия по охране труда. В рамках данных действий стороны обязаны предоставить всю необходимую информацию, в том числе документы, составляющие коммерческую тайну, для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

Стороны, подписавшие коллективный договор, представляют отчет о соблюдении условий документа в сроки, установленные коллективным договором. В том случае, когда такие сроки не указаны, отчет представляется ежегодно.

Статьи 25–28 соответствующего Закона предполагают ответственность за нарушение и невыполнение условий коллективных договоров и соглашений. Работодатель, уклоняющийся от ведения коллективных переговоров, нарушивший временные рамки процедур коллективных переговоров, не предоставивший возможности для работы переговорной комиссии, также подвергается штрафу. Однако штраф за подобные деяния составляет от 3 до 5 тыс. рублей (ст. 5.31 КоАП), что вряд ли сможет повлиять на злостных уклонистов от заключения и функционирования коллективных договоров.

Ответственность за нарушение порядка заключения и невыполнение коллективного договора возлагается на лиц, являющихся стороной работодателя. В этом случае сторона работников может потребовать от собственника предприятия привлечения к ответственности лиц, причастных к нарушению условий коллективного договора. Данный вид ответственности носит дисциплинарный характер, а также квалифицируется как административное правонарушение.

Среди институциональных проблем, возникающих в системе социального партнерства по вопросам ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений, можно выделить следующие.

Для предприятий государственной собственности содержание договоров остается достаточно консервативным. Это не способствует адекватному отображению реальных социально-трудовых отношений в структуре коллективного договора. В подобных документах практически не встречаются формулировки о гибких формах занятости, улучшении пенсионного обеспечения (например, досрочный выход на пенсию), некоторых формах социальных гарантий. Все это тормозит интеграцию государственного сектора в современную рыночную экономику.

В развитых странах содержание коллективного договора в некоторой степени отражает специфику социально-трудовых отношений в практической сфере. Интерес работников в данной ситуации вполне понятен, так как коллективный договор предполагает расширение их прав и гарантий. В то же время работодатель, пусть и в скрытой форме, преследует свои интересы. Грамотный работодатель понимает, что качественный труд способен предоставить лишь социально и материально обеспеченный работник. Подобное отношение в современных российских социально-трудовых отношениях не наблюдается или наблюдается крайне редко.

Кроме этого, также существуют проблемы, обусловленные различиями между бюджетной сферой и сферой частного бизнеса. Практика показывает, что большинство коллективных договоров подписывается именно в государственном секторе, частный бизнес же к этому не стремится. Проблему усугубляет также и то, что государственный стандарт, закрепленный действующим трудовым законодательством и распространяющийся на вопросы оплаты труда и социальных гарантий, находится на довольно низком уровне. Это характерно, как ни парадоксально, даже для сфер с традиционно тяжелыми условиями труда (шахтеры, металлурги и т. д.). Повышение стандарта оплаты труда и гарантий работникам (выше государственного уровня) зависит от экономического благосостояния предприятия, а также от успехов трудящихся в отстаивании своих прав. Если вспомнить о том, какое положение профсоюзы занимают в умах работодателя, логично высказать мнение, что подобный успех невелик и достигается с большим трудом.

В связи с этим получили распространение фиктивные коллективные договоры, в которых условия труда устанавливаются на уровне государственного стандарта. Стоит ли говорить, что подобные документы бессмысленны?

Другим немаловажным условием подписания коллективного договора является экономическая возможность его реализации. Переговорный процесс — это своего рода торг, а значит, в его рамках стороны обсуждают условия специфической сделки, где труд обменивается на некоторое вознаграждение. И как в любой сделке, стороны должны быть платежеспособны. Это означает, что, с одной стороны, предприятие должно обладать определенным финансовым ресурсом для заключения подобных сделок, а, с другой стороны, работники должны предложить нечто взамен, тем самым уравнивая обмениваемые ценности, исходя из представлений о ликвидности труда и вознаграждения за труд. Так как финансовое благополучие предприятия зависит именно от работников, то они должны стараться повысить эффективность своего труда, с тем чтобы получить причитающееся. Однако в отечественных реалиях эти позиции сторон рассогласованы, а сами участники переговоров действуют преимущественно лишь с учетом своих возможных выгод, даже в тех ситуациях, когда согласование финансовых интересов не представляет принципиальной трудности. На данный момент в ст. 13 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» индексация оплаты труда увязана именно с ростом цен и уровнем инфляции, но нет упоминаний, что

коллективные договоры должны в своих условиях ориентироваться на финансовое благополучие предприятий. Между тем традиция заключения подобных документов диктует условия ориентации при переговорах именно на этот фактор. Подобная ситуация обусловлена самой логикой капиталистического обмена.

Еще одной важной проблемой специфики содержания коллективных договоров является их порой крайняя размытость и неточность. Это выражается в том, что условия соглашений представляют собой не систему условий с прописанными механизмами реализации, а набор пожеланий с неясными условиями претворения в жизнь. Теоретически коллективный договор должен формулировать определенные права и обязательства сторон (права одной стороны являются обязательствами для другой стороны и наоборот), однако в реальности коллективные договоры все же часто представляют собой пустые обещания. Это также лишает коллективный договор смысла, так как отсутствие ясных и четко сформулированных обязательств освобождает работодателя от ответственности и необходимости выполнения условий коллективного договора. В свою очередь, сторона работников также денонсирует договор в силу того, что, во-первых, его не соблюдает работодатель (без обязательств нечего соблюдать), во-вторых, за ними также не закреплены обязательства. Процесс принятия таких договоров крайне прост и проходит быстро, без эксцессов, однако юридическая ценность подобных соглашений ничтожна.

Примером указанных проблем в содержании коллективного договора являются условия стабилизации занятости работников. Данная тема актуальна как для трудящихся, так и для администрации. Первые хотят гарантий занятости, а вторые — сохранения кадрового потенциала. В действующем законодательстве РФ данный вопрос регламентируется Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Однако, как уже говорилось, государственный стандарт зафиксирован на достаточно низком уровне, а по отношению к данной теме не включает всего многообразия форм занятости. В идеале дополнять данный аспект трудовых отношений по сравнению с Федеральным законом должны различные коллективные договоры и соглашения. Однако большая их часть составлена таким образом, что в содержании присутствуют лишь прямые ссылки на данный закон и Трудовой кодекс. Эта практика повторяется и в перезаключении договоров, когда не разрабатываются и не принимаются новые права и обязанности сторон, а лишь копируются установленные нормы.

Подобная ситуация характерна не только для одного условия занятости. Существуют коллективные договоры, которые фактически состоят из обязательства выполнения действующего законодательства. И в то же время попытки составить коллективный договор с иным содержанием, нежели в действующем трудовом праве, часто приводят к злоупотреблениям. В договор вносятся невыгодные для работников условия, нарушающие трудовое законодательство. Немаловажной составляющей успеха подобных соглашений является неосведомленность трудящихся в вопросах трудового права.

Еще одной проблемой, связанной с функционированием коллективных договоров в системе социального партнерства, является определение юридической силы договора по кругу лиц. В действующем трудовом законодательстве данный момент противоречив и неопределен. Так, согласно ст. 2 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях», действие коллективного договора распространяется на всех трудящихся на предприятии, так как в определении сказано, что данный документ заключается работниками организации. Хотя ст. 12 данного Закона позволяет иным лицам, уполномоченным трудовым коллективом, заключать подобные договоры. Это означает, что профсоюзы, несмотря на то что не все трудящиеся предприятия являются его членами, должны защищать всех. Возникает ситуация, при которой работник — не член профсоюза — получает предоставляемые им блага. Однако такое положение дел закреплено и в действующей редакции Трудового кодекса, который гласит, что «работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем»<sup>1</sup>.

Отчетливо эта ситуация проявляется именно в отношении коллективных договоров. Профсоюзы участвуют в коллективных переговорах, забастовках, тратят свои силы и средства, а в результате плоды их заслуг достаются даже тем, кто в переговорах и различных формах борьбы не участвовал. Эту ситуацию, ратуя за широкое распространение коллективного договора, поддерживает и Министерство труда и социальной защиты РФ. Однако данная ситуация является проблемой в деле развития института социального партнерства в России, так как трудящиеся не заинтересованы во вступлении в профсоюз (ведь они и так получают свое), а профсоюзы не имеют достаточной членской силы для отстаивания своих интересов. В результате активность в принятии коллективных договоров идет на спад. Попытка же

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ. С. 18.

профсоюзов взимать 1 % от зарплаты работников без членства противоправна. Однако подобный подход (широкая трактовка) не вполне правомерен, так как в Законе РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» нет положения, связывающего деятельность профсоюзов с более широким кругом лиц, а значит, это не дает оснований для распространения действия коллективного договора на более широкие аудитории, нежели профсоюзы. Все это создает дополнительную путаницу и неразбериху, мешая функционированию института социального партнерства.

Еще одной проблемой функционирования коллективного договора является неправомерность его подписания сторонами. Это приводит к недействительности заключенного договора. Чаще всего речь идет о некоторых положениях, которые были приняты представителем стороны работодателя без надлежащих полномочий. Это существенно усложняет защиту трудовых прав работниками, так как работодатель может апеллировать к недействительности договора, а сторона работников вполне может не заметить подобного нюанса при составлении и подписании документа. Примером может служить ситуация, когда генеральный директор акционерного общества, уполномоченный общим собранием на ведение коллективных переговоров, соглашается на условия (или выставляет свои условия), требующие дополнительного одобрения совета акционеров. Или ситуация такова, что его решения относятся исключительно к сфере ведения совета акционеров, не являясь предметом социально-трудовых отношений. Стоит отметить, что в данную категорию проблем включены и проблемы неуволнительного распределения полномочий (например, собрание акционеров уполномочило генерального директора вести переговоры, но полномочия не распространяются на принятие решений).

Любопытной махинацией, примыкающей по смыслу к превышению полномочий, является заключение коллективных договоров в неожиданных сферах, например между студентами учебных заведений и учебным заведением. Несмотря на то что в действующем законодательстве четко прописано, что субъектами подобных договоров являются именно работники и работодатели, попытки заключения договоров между вузом и студентами нередки. Для обоснования используется принцип от обратного. Законодательно студент относится к категории занятых лиц. Они имеют право на организацию своих студенческих профсоюзов, а профсоюзы, в свою очередь, имеют право на коллективный договор. Но в этой ситуации игнорируется тот факт, что предметом регулирования коллективного договора являются

социально-трудовые отношения, а между вузом и студентом их в процессе обучения не может быть. О мотивах подобных действий в каждом конкретном случае остается лишь догадываться.

Все эти проблемы указывают на необходимость корректировки и совершенствования юридической теории и реальной практики ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров. Требуется также зафиксировать права и обязательства, присущие подобным соглашениям, а также наладить механизмы привлечения к ответственности за их невыполнение.

## **2.2. ПРАКТИКА ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ НА СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

Как уже было отмечено ранее, коллективный договор является одним из основных документов, обеспечивающих защиту прав и интересов трудящихся. Коллективный договор — результат и фундамент социального партнерства. Он является итогом деятельности данной системы, выражая в своих условиях достигнутые договоренности по различным аспектам социально-трудовых отношений, таким как размер оплаты труда, социальные гарантии, гарантии занятости и т. д. В то же время коллективный договор, будучи основанием системы социального партнерства, удостоверяет готовность сторон к конструктивному диалогу, показывает уровень социально-трудовой и предпринимательской культуры работников и работодателей. Именно наличие коллективных трудовых договоров в системе трудовых отношений, их эффективность и функциональность свидетельствуют о том, что данные отношения поднялись на уровень подлинной цивилизованности.

Особую ценность коллективный договор приобретает во время кризиса, когда его защитная функция максимально актуализируется. Благодаря колдоговору работники могут быть уверены в том, что их положение в рамках социально-трудовых отношений будет устойчивым, а работодатель может полагаться на высокую степень трудовой отдачи своих сотрудников. Именно коллективный договор, гармонизируя отношения между работниками и администрацией предприятия, создает устойчивые трудовые коллективы, основанные на конструктивных взаимоотношениях, упорядочивает и улучшает

производственную сферу, так как работники, удовлетворенные своим положением на производстве, работают эффективнее.

Кроме того, коллективный договор способствует вовлечению трудящихся в жизнь предприятия, развивает переговорную культуру социально-трудовых отношений, снижает уровень социальной напряженности и содействует развитию подходов к урегулированию конфликтов на производстве. Коллективные договоры принимаются на демократической основе как результат переговоров работников и работодателей, выражения их свободной воли.

Однако, несмотря на вышеназванные преимущества, практика заключения коллективного договора в современной России свидетельствует о недостаточном распространении данного феномена.

Современные отечественные предприятия, что особенно заметно в частном секторе, характеризуются исключительным доминированием стороны работодателя в вопросах регулирования социально-трудовых отношений. Это, в свою очередь, находит отражение и в практике заключения коллективных договоров. Причиной подобной ситуации является проведенная в 1990-х годах приватизация, условия которой позволили тогдашним директорам производств купить крупные пакеты акций. Это привело к усилению их экономических позиций. Другим фактором усиления администрации и дирекции предприятий в указанный период был кризис профсоюзного движения, вызванный распадом ВЦСПС. Все это привело к разнообразным злоупотреблениям. Администрации различных предприятий тормозят заключение коллективных договоров, пытаются ограничить выгоды работников от заключения коллективного договора (механизмы данного злоупотребления описывались ранее, наиболее распространенный из них — «пустой» коллективный договор, являющийся копией положений ТК РФ). Весьма распространенным стало определение уровня заработной платы дирекции организаций ею самой (последнее скорее характерно для государственных учреждений, в первую очередь больниц и школ), что приводит к дополнительной дифференциации доходов, тем самым повышая уровень социальной напряженности. Показательна в этом плане и статистика, отражающая динамику распространения коллективных договоров в 1990–2000-е годы. Так, в 1997 году коллективный договор был заключен лишь на 36 % предприятий, имеющих профсоюз, то есть примерно каждая третья профсоюзная организация добилась заключения коллективного договора. В 1999 году этот показатель снизился до 29 %, а в 2001-м — до 15 %. Эти данные относятся к сфере

частного бизнеса, а также бизнеса смешанного типа (наличие доли государственного финансирования).

По состоянию на конец 2016 года в Российской Федерации действовали 80 региональных соглашений. При этом 16 из них были заключены в 2015 году (Липецк, Рязань, Республика Коми, Мурманск, Московская область, Новгород, Псков, Сахалин, Еврейская АО, Иркутск, Нижний Новгород, Пенза, Республика Татарстан, Самара, Республика Крым, Севастополь). За первый квартал 2016 года было подписано еще 5 соглашений подобного рода, в том числе одно соглашение-продлонгация (Саратов, Удмуртская Республика, Москва, Республика Марий Эл, Волгоград).

В регионах были заключены 847 отраслевых и 2145 региональных соглашений. В муниципальных образованиях число соглашений составило 1496 (сокращение количества соглашений по сравнению с предыдущим годом на 3,1 %). Иных соглашений в Российской Федерации насчитывается 7508. Данные цифры в сопоставлении с предыдущим (2015) годом указывают на сокращение числа коллективных договоров и соглашений по РФ<sup>1</sup>. В начале 2016 года на территории РФ действовало 220 628 коллективных договоров; 193 613 из них были зарегистрированы в Минюсте (порядка 87 % от общего числа). Из числа занятого населения (36 123 473 человека) в социально-трудовых отношениях, регулируемых коллективными договорами, участвуют 20 110 962 человека (примерно 55 %).

По количеству заключенных коллективных договоров лидирует государственный сектор. Наибольшее количество колдоговоров подписано в сферах образования, здравоохранения, государственного управления.

Наибольшее количество работников (свыше 95 %) охвачено действием коллективных договоров в следующих отраслях:

- Профсоюз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ;
- Профессиональный союз гражданского персонала Вооруженных сил РФ;
- Профсоюз работников народного образования и науки РФ;
- Профсоюз работников связи России;
- Всероссийский профсоюз работников оборонной промышленности;
- Российский профсоюз железнодорожников и транспортных строителей.

<sup>1</sup> Текущий архив кафедры конфликтологии СПбГУП.

Среди федеральных округов наибольший охват коллективным договором работников предприятий показывает Приволжский ФО (порядка 64 %), а наиболее низкий — Дальневосточный ФО (около 41 %).

В сфере малого бизнеса практика заключения коллективных договоров не получила распространения. Лишь 38 608 предприятий малого бизнеса имеют коллективный договор (3,3 % от общего числа предприятий). Рост сектора малого бизнеса, определенный логикой современного капитализма (в стадии постиндустриального производства), требует пристального внимания к данной проблеме. Подобная ситуация существенно замедляет процесс становления отечественной системы социального партнерства, а также подрывает систему трехсторонних соглашений, делая ее малодоступной для работников данной сферы.

Наиболее часто инициатором заключения коллективных переговоров становятся профсоюзные организации. Средняя продолжительность переговоров составляет 2–3 месяца. Коллективные договоры заключаются на срок 2–3 года.

В 2016 году было пролонгировано до 90 % коллективных договоров. В течение многих лет наблюдается устойчивая тенденция к продлению коллективных договоров, что свидетельствует об отсутствии коллективных переговоров. Необходимость их заключения очевидна, так как экономическая ситуация в стране за столь долгий период времени не раз менялась кардинально, что, в свою очередь, не могло не сказаться на предприятиях и, как следствие, не создать повод для пересмотра договора. К подобного рода «предприятиям-пролонгаторам» относятся порядка 30 % организаций. К компаниям, предпочитающим не создание новых коллективных договоров, а продление действующих, относятся компании с иностранным инвестированием (60 %), малые предприятия (30 %) и другие (10 %). Среди субъектов РФ по количеству пролонгированных договоров лидируют Мордовия и Карелия (30 % от всех продленных договоров). Порядка 25 % пролонгаций приходится на Красноярский и Приморский края, Псковскую и Владимирскую области.

Анализируя содержание коллективных договоров, зарегистрированных в течение 2016 года, можно сделать вывод, что стороны чаще всего присоединяются к решениям трехсторонних комиссий, территориальным и отраслевым соглашениям и ориентируются на соблюдение указанных в них условий. Обычно подобные условия оговаривают размеры гарантированной оплаты труда, гарантии при сокращении и увольнении, вопросы переобучения.

Условия, превышающие по своему качеству как фиксируемый в трудовом законодательстве, так и в решениях трехсторонних комиссий уровень качества обеспечения труда, чаще всего принимаются в крупных частных корпорациях. Среди подобных условий коллективных договоров наиболее распространены следующие: корпоративное пенсионное обеспечение, курортно-санаторное лечение, повышение профессиональной квалификации, дополнительные гарантии для женщин и т. д.

В то же время большое количество коллективных договоров, декларируя повышение уровня оплаты труда, предоставляя различные социальные гарантии и прочее, не содержат механизмов реализации их выполнения. Зачастую такие механизмы не прописаны в договоре, как уже указывалось ранее. Работодатель, в свою очередь, бывает заинтересован в срыве реализации договоренностей. Также нередко возникает ситуация, при которой первоначальные договоренности исполнялись администрацией, а затем в силу различных экономических причин, спада производства и тому подобного у работодателя появлялось желание сэкономить на издержках за счет нереализации условий соглашений. Все это способствует снижению популярности практики заключения коллективных договоров, а сами документы перестают рассматриваться как полноценные нормативные акты.

Однако именно локальные нормативные акты остаются наиболее эффективной сферой реализации системы социального партнерства, даже с учетом указанных недостатков. Это объясняется тем, что коллективные договоры непосредственно затрагивают взаимоотношения работников и работодателей на местах, а не рассматриваются через призму различных уровней социального партнерства, где соглашения носят абстрактный характер. Подобная ситуация способствовала развитию такой практики, как распространение одного коллективного договора на несколько организаций. Так, только в Московской области 4250 организаций используют 3900 договоров. На некоторых предприятиях коллективные договоры играют роль фактора, стабилизирующего социальное положение трудящихся. Работодатель идет на такие меры, чтобы получить необходимые ему трудовые кадры, даже несмотря на то что часто прямой выгоды от этого нет (обычно это относится к регионам со сложной социально-экономической обстановкой). Чаще всего такие меры выражаются в поддержке работников при рождении ребенка, потере кормильца, смерти родственников, в ситуациях, когда требуется оплата лечения, и т. п.

Приведенные примеры и статистические данные говорят о важности развития системы социального партнерства. Однако данные статистики о масштабах практики заключения коллективных договоров следует трактовать осторожно. Не секрет, что из числа зарегистрированных организаций далеко не все принимают трудящихся на работу, в то время как число коллективных договоров по отношению к количеству организаций определяется именно с учетом зарегистрированных предприятий.

### **2.3. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЕ**

Проблема определения эффективности коллективно-договорных отношений на локальном уровне в целом весьма актуальна и имеет ряд аспектов. В теоретическом плане она является частью более широкого вопроса об эффективности социальных процессов, социальной деятельности. Прикладной аспект заключается в измерении реальной пользы, которую коллективный договор приносит всем сторонам договорных отношений. Наконец, существует и такой аспект, как сравнение различных коллективных договоров, конкурс на лучший из них, который проводится практически во всех территориальных объединениях профсоюзов и требует объективных критериев сравнения документов. В свою очередь, проблема повышения эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений не может быть решена без глубокой проработки вышеуказанных вопросов, которые важны как для профсоюзов, являющихся законными представителями интересов работников, так и для объединений работодателей и государственных органов по труду, представляющих интересы государства. Отметим, что вопрос о повышении эффективности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений включен в состав мер, необходимых для создания в Российской Федерации цивилизованного рынка труда в среднесрочной перспективе.

Рассмотрим сложившиеся в науке подходы к измерению эффективности.

*Система оценок по модели Т. Парсонса.* Американский социолог Т. Парсонс разработал модель оценки, которая учитывает общие показатели результативности деятельности организации. Критерии

принимают во внимание функции, которые организация как социальная структура выполняет на рынке, а также функции культуры в организации:

- уровень адаптации организации к внешней среде;
- достижение целей (сложно, легко);
- интеграция новых работников и взаимодействие между существующими работниками;
- законность действий на рынке.

Сущность этой модели заключается в том, что для выживания в условиях рынка любая организация адаптируется под его запросы, ставит перед собой цели и добивается их, интегрирует усилия работников в одном направлении и признается как законное сообщество со стороны властей и других участников рынка.

Модель Парсонса опирается на идею о том, что культурные ценности становятся важными инструментами для достижения целей. Ни один из критериев оценки, по Парсонсу, не может показать высокую эффективность без сильной организационной культуры. Именно культура влияет на достижение успеха организацией.

*Система оценок по модели Квина–Рорбаха.* Эта модель объясняет влияние разных ценностей на общую эффективность. Здесь применяется трехмерная система измерений:

- интеграция — дифференциация. Затрагивает проектирование, степень склонности руководителей к контролю (что влечет стабильность, порядок) или гибкости (ориентация на новые разработки, изменения);
- внутренний фокус — внешний фокус. Затрагивает центр внимания руководителей: ориентация либо на внешнюю среду и укрепление положения в ней, либо на внутреннюю (акцент на удовлетворенность сотрудников);
- средства и инструменты — результаты и показатели. Происходит оценка предпочтений в рабочем процессе: концентрация на методах работы или на результатах.

Три измерения порождают четыре типа эффективности (см. рисунок).

Типы эффективности:

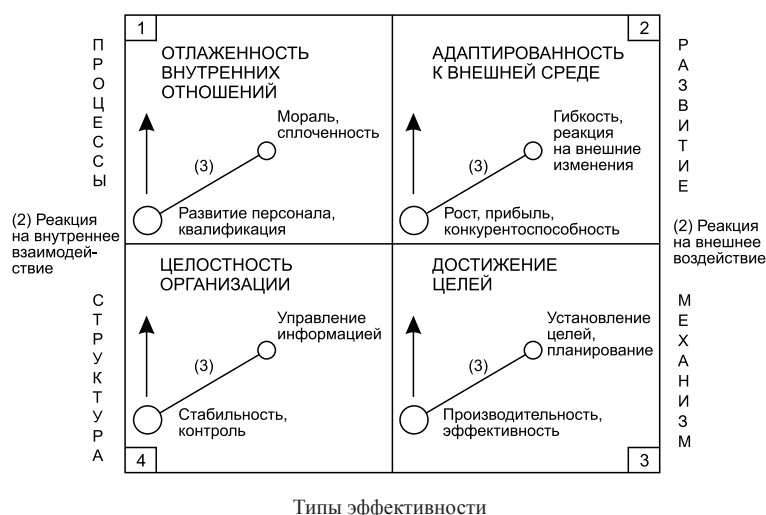
*1-й квадрат* — принцип «человеческие отношения», который показывает, что в организации поддержание эффективности основано на усилении сплоченности работников, повышении квалификации, укреплении лояльности к организации;

*2-й квадрат* — принцип «открытая система», который показывает, что поддержание эффективности базируется на дифференциации,

росте, адаптации к внешней среде, укреплении конкурентных позиций, гибкости реакций;

*3-й квадрат* — принцип «рациональности», который показывает, что поддержание эффективности основано на максимизации результатов, централизации, планировании, контроле, росте производительности;

*4-й квадрат* — принцип «внутренние процессы», который показывает, что эффективность базируется на централизации, системе социальных отношений, информационных потоках, стабильности, порядке.



Измерение ценностей в организации по данной системе производится при помощи опросов, вопросников со шкалами измерения, поэтому ее удобно использовать в качестве инструмента оценки<sup>1</sup>. Но из-за сложной трехмерной системы получить однозначный и четкий ответ по поводу общей эффективности и уровня влияния тех или иных факторов, в том числе колдоговорных отношений, нельзя. Однако можно выявить недостатки в каждой организации в зависимости от того, к какому квадрату больше склоняется организационная культура.

<sup>1</sup> [https://author24.ru/spravochniki/menedzhment/organizacionnaya\\_kultura/podhody\\_k\\_izmereniyu\\_vliyaniya\\_kultury](https://author24.ru/spravochniki/menedzhment/organizacionnaya_kultura/podhody_k_izmereniyu_vliyaniya_kultury)

Как уже было отмечено, в отечественной практике большое количество коллективных договоров является лишь механическим дублированием норм трудового права и их эффективность ничтожна. В то же время существуют коллективные договоры с полноценным содержанием, что актуализирует разработку мер по определению эффективности коллективного договора. Это позволит субъектам социального партнерства не допускать ошибок и не избегать проблем, которые возникают в российской системе социального партнерства в связи с заключением коллективных договоров.

Прежде чем приступить к разработке мер, необходимо разделить такие понятия, как «эффект» и «эффективность».

Понятие «эффект» характеризуют следующие показатели:

- совокупность выплат по договору в пересчете на одного трудящегося;
- сумма затрат по договору на охрану труда;
- дополнительные социальные гарантии;
- стоимостная оценка договора.

К понятию «эффективность» относятся:

- отношение средней величины оплаты труда по предприятию и отрасли;
- отношение среднего и минимального размера оплаты труда;
- периодизация индексации;
- отношение динамики индексации оплаты труда и стоимости жизни.

Понятие эффективности — сравнительная категория, и ее определение невозможно без учета той среды, в рамках которой функционирует коллективный договор.

Можно выделить ряд подходов к измерению эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне.

Целевая эффективность коллективного договора — критерий, отражающий меру соответствия функций, целей и задач коллективного договора реальным результатам. Этот критерий носит универсальный характер, однако его применение достаточно ограничено. Дело в том, что договор, который носит декларативный характер, не содержит конкретных показателей и порой выглядит как договор о намерениях, может не дать никаких результатов, но по указанному критерию его цели и результаты будут вполне согласовываться друг с другом.

Социальная эффективность коллективного договора — критерий, отражающий вклад данного договора в решение важных для пред-

приятия, региона, государства и общества задач: развитие социальной сферы; совершенствование системы социального партнерства; содействие росту социального капитала; наращивание человеческого капитала; повышение уровня социального порядка в стране; оптимизация социально-трудовых отношений в России. Использование данного критерия требует разработки дополнительных методик, позволяющих оценить вклад данного договора в решение обозначенных задач.

Ресурсная эффективность — критерий, отражающий степень использования имеющихся в распоряжении как профсоюза, так и работодателя ресурсов: кадровых, финансовых, материально-технических, научно-методических, информационных.

Экономическая эффективность — критерий, определяемый на основе анализа объективных показателей, отражающих, с одной стороны, достижения предприятия, с другой — улучшение материального положения работников (зарплата, премии, различные льготы и выплаты).

Социально-психологическая эффективность — критерий, отражающий ценности коллектива, отношения в коллективе и его морально-психологический климат, удовлетворенность работников трудом, развитие их потребностей и мотивов, уверенность в завтрашнем дне и пр.

Попытаемся конкретизировать эти подходы. Коллективные договоры и соглашения в системе социального партнерства выполняют ряд функций, на основе которых реализуется потенциал договорного регулирования трудовых отношений:

- функцию конкретизации норм права, которые содержатся в законах и нормативных актах, в том числе в отраслевых соглашениях любого уровня. Эта функция позволяет уточнить и воплотить нормы, которые подчас носят рамочный или рекомендательный характер;

- функцию повышения уровня и расширения трудовых прав и гарантий для работников. Данная функция создает условия для установления дополнительных гарантий и льгот для работников по сравнению с теми, что установлены законами, иными нормативными правовыми актами. Эта функция закреплена ч. 3 ст. 41 ТК РФ;

- функцию восполнения пробелов в праве, которые либо содержатся в нем изначально, либо возникают в процессе развития социально-трудовых отношений. Законотворческий процесс обладает определенной спецификой и занимает значительное время. Иногда

между появлением тех или иных проблем в сфере социально-трудовых отношений и принятием соответствующих норм законодателем проходят годы, что порождает напряжение и конфликты. Благодаря указанной функции коллективный договор позволяет учесть конкретную ситуацию в отрасли или на предприятии и достаточно оперативно восполнить этот пробел;

— функцию прямого первичного правового регулирования социально-трудовых отношений на локальном уровне. Эта функция обусловлена тем обстоятельством, что в ряде законов, других нормативных актах предусмотрено решение конкретных вопросов в сфере социально-трудовых отношений на уровне коллективного договора, соглашения. Данная функция закреплена в ч. 4 ст. 41 ТК РФ, где ст. 96, 154 предусматривают регулирование работы и ее оплаты в ночное время, определение перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ), установление системы оплаты, размеров доплат и стимулирования труда за счет внебюджетных средств, надтарифного фонда, экономии ФОТ (ст. 135 ТК РФ), определение категорий работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата (ст. 179 ТК РФ), и др.;

— образовательно-просветительная функция реализуется в том, что процессы подготовки коллективного договора, переговоров по его заключению, контроля за исполнением способствуют формированию правовой культуры профсоюзных работников, актива, всех членов трудового коллектива, что в итоге положительно сказывается на регулировании коллективно-договорных отношений на локальном уровне.

Реализация этих функций является условием эффективности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, а мера реализации указанных функций может выступать в качестве критерия эффективности коллективно-договорных отношений на уровне предприятия. Однако в практическом плане эти функции нуждаются в детализации и переводе в формат практических действий.

Анализ значительного количества трудовых договоров показывает, что при всем различии конкретного содержания их содержательная основа строится вокруг следующих вопросов: а) оплата труда; б) занятость работников; в) рабочее время и время отдыха; г) охрана труда; д) социальные гарантии, льготы и компенсации; е) обеспечение условий деятельности профсоюзной организации.

Существенный разброс наблюдается в наполнении этих разделов содержанием, которое принимает форму обязательств сторон, заключающих коллективный договор, или соглашения. В ряде случаев, как уже отмечалось выше, обязательства элементарно воспроизводят и дублируют действующее законодательство, что лишает коллективный договор его основной функции — определения гарантий и льгот, выходящих за пределы минимума, установленного Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и другими законами. В иных случаях текст коллективного договора включает формулировки, выполнение которых невозможно проконтролировать. Примеров тому немало — работодатель обязуется «совершенствовать организацию заработной платы», «гарантировать осуществление прав трудящихся на охрану труда и обеспечивать реализацию комплекса мер с целью сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности», «оказывать содействие профсоюзной организации в осуществлении ею уставной деятельности» и т. п. В итоге это может вылиться в конфликты по поводу как конкретных условий и действий, так и выполнения колдоговора, когда одна сторона считает, что договор соблюдается в полной мере, а другая пытается доказать, что все происходит ровно наоборот.

Для объективной оценки коллективного договора и контроля за эффективностью его исполнения целесообразно использовать две группы критериев:

а) количественные критерии, позволяющие оценить те или иные позиции договора в категориях абсолютных и относительных величин (например, уровень зарплаты, объем надбавок и иных выплат, соотношение зарплаты и прожиточного минимума и пр.);

б) качественные критерии, охватывающие аспекты, которые не могут быть выражены количественно, но принципиально важны в плане реализации социально-трудовой политики, совершенствования корпоративной культуры, оптимизации психологического климата на предприятии и т. п. Эти критерии воплощаются в экспертной оценке, охватывающей анализ детализации (ее наличие или отсутствие), конкретизации наиболее существенных мер, направленных как на обеспечение прав и гарантий работников, так и на реализацию содержащихся в коллективном договоре обязательств.

На практике коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений степень конкретизации и форма представления различных критериев и показателей названных типов варьируют в широких пределах. Количественные показатели выражаются в виде

числовых характеристик, представляемых универсальными индикаторами, то есть единицами измерения, такими как рубли, проценты, человеко-дни и т. п. Качественные показатели оценить значительно сложнее, так как они представлены в виде текста, содержащего словесные обозначения тех или иных мер по защите прав работников, обеспечению реализации обязательств и др.

Опыт показывает, что превалирование в коллективном договоре качественных показателей над количественными существенно ограничивает его функции и влечет за собой обострение конфликтных ситуаций по различным вопросам, связанным с регулированием трудовых отношений. Поскольку добровольность и согласие сторон являются фундаментом коллективно-договорных отношений, приходится признать, что такого рода ситуация закладывается в договор как работодателем, так и профсоюзом как выразителем интересов работников.

Еще один критерий социальной эффективности коллективного договора — система показателей, отражающих выгоды, которые получает каждый работник, подпадающий под действие коллективного договора, и трудовой коллектив в целом. Немаловажно и то, какие дополнительные преимущества получает первичная профсоюзная организация для осуществления своей уставной деятельности.

Часть из них выражается и оценивается в показателях реального дохода каждого или всех работников в целом (соотношение минимальной зарплаты с МРОТ, отчисления от прибыли предприятия на культурно-массовую, спортивную работу и др.). Часть можно оценить по критерию дополнительности, то есть это права, выходящие за рамки минимально гарантированных ТК: право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, право на отпуск в связи с рождением ребенка, свадьбой работника и его продолжительность и пр. Сюда же относятся прямо не урегулированные законодательством вопросы взаимодействия работников и работодателей: режим работы, перечни рабочих мест с вредными условиями труда и др.

Все вышеперечисленное объективно способствует снижению риска возникновения конфликта, который может начаться вследствие отсутствия в коллективном договоре процедур решения проблем, потенциально способных вызвать конфликт.

Наиболее сложная ситуация с локальным регулированием социально-трудовых отношений сложилась на предприятиях частного сектора, особенно в сфере малого и части среднего бизнеса.

Среди существующих причин затруднений реализации системы социального партнерства называются следующие:

- 1) неустойчивость финансового благополучия компании;
- 2) нестабильность каналов сбыта продукции. Общая слабость рынка сбыта. Низкая окупаемость производства;
- 3) нежелание администрации брать на себя дополнительные обязанности в условиях финансово-экономической нестабильности;
- 4) отсутствие на предприятиях профсоюзных организаций;
- 5) стремление работодателей не допустить появления профсоюзов на предприятии;
- 6) пассивность трудового коллектива в деле отстаивания трудовых прав и интересов;
- 7) слабая информированность трудящихся об институте социального партнерства в целом и феномене коллективного договора в частности.

Среди причин невыполнения уже заключенных коллективных договоров наиболее распространенной является финансовая нестабильность предприятия, которая выражается в задержке заработной платы, ее частичной или полной невыплате. Проблемы с заработной платой являются основной причиной социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации, и масштабы этой проблемы периодически расширяются в соответствии с текущей экономической ситуацией в регионе и стране.

В России основным документом, устанавливающим трудовые отношения между работниками и работодателями, является трудовой договор. Он носит индивидуальный характер и определяет условия трудового найма, гарантирует определенный размер оплаты труда, различные социальные гарантии и т. д. Однако функция защиты прав и интересов трудящихся не может быть в полной мере возложена на данный документ. Более того, спорно и само утверждение о том, что трудовой договор может быть гарантом реализации прав и интересов трудящихся. Основной причиной является то, что цель и задачи коллективного договора и индивидуального трудового договора различаются: первый — это механизм реализации прав и интересов, второй — механизм легализации и регистрации трудовых отношений. Содержание трудового договора регламентируется Трудовым кодексом РФ. Трудовой договор может содержать условия уровня трудового законодательства, однако это не делает его содержание ничтожным по той же причине — его цели и задачи отличаются от целей и задач коллективного договора.

Все это указывает на то, что только трудовые договоры не в состоянии сформировать эффективную систему регулирования социально-трудовых отношений на предприятиях. Это подтверждается как отечественной, так и международной практикой отношений между работниками и работодателями.

Социально-экономическое благополучие работника зависит от множества факторов, имеющих социальную природу, но не фиксируемых строго в рамках трудовых отношений. Примером социальных интересов, влияющих на жизнь трудящегося, могут быть вопросы занятости, акционирования, приватизации, повышения квалификации и т. д. Все они могут регулироваться лишь коллективным договором.

Гармоничные социально-трудовые отношения можно выстроить лишь в системе, где трудовой и коллективный договоры дополняют друг друга, отвечая за те сферы, для поддержания и функционирования которых они созданы.

Отечественные профсоюзы не один год добиваются повсеместного распространения практики заключения коллективных договоров. В списке основных требований:

- формирование системы региональной политики занятости, способной существенно сократить размер безработицы;

- содействие разработке государственных мер по развитию предпринимательства.

Однако специфика современных социально-трудовых отношений субъектов социального партнерства далека от идеальной. С одной стороны, идет процесс разработки коллективных договоров и соглашений, что свидетельствует о наличии социального диалога. С другой стороны, отношение к коллективному договору формальное, его содержание повторяет условия трудового законодательства, а стороны не считают себя связанными обязательствами по его исполнению. Редко договор содержит пункты, превышающие уровень нормативных гарантий. При этом в случае наличия подобных пунктов между сторонами разгорается острая борьба за их принятие. Все это свидетельствует об отсутствии устоявшейся системы социального партнерства.

Отдельно следует отметить специфичность ряда моментов, касающихся процедуры разработки и заключения коллективных договоров. Примерно в 50 % случаев первоначальный проект коллективного договора разрабатывается председателем профсоюзной организации, отдельные пункты формулируются при участии работников, чьи профессиональные навыки могут стать дополнением к конкретизации

и грамотному оформлению требований коллективного договора (более того, такие работники, зная специфику работы, могут более грамотно выразить чаяния трудящихся). Подобная схема разработки проекта договора представляется оптимальной. Однако нередки случаи, когда профсоюзный комитет включается в работу лишь на стадии согласительной комиссии. Данная ситуация неудовлетворительна в силу того, что профсоюзный комитет хуже ориентируется как в тексте самого договора (потому что составлял его не сам), так и в том, какие референции этот договор отображает. Именно прямое участие профсоюзного актива в разработке коллективного договора должно быть признано удовлетворительным, так как в этом случае можно более полно выразить интересы трудящихся. Также к разработке проекта договора стоит привлекать работодателя. Во-первых, для него не будут «сюрпризом» условия договора, во-вторых, это позволит более грамотно скоординировать условия договора исходя из экономического и организационного статуса предприятия.

В начале 2000-х годов на одном из предприятий был проведен опрос, организованный профсоюзным комитетом. Суть опроса заключалась в том, чтобы выяснить наиболее приоритетные, по мнению трудящихся, направления совершенствования коллективного договора. 292 человека высказались за улучшение условий индексации оплаты труда; 186 — за предоставление дополнительных социальных льгот (в первую очередь связанных с жилищным вопросом); 170 — за улучшение условий сокращения штата, а также общего спектра вопросов по проблеме занятости; 164 — за повышение заработной платы и улучшение системы премирования<sup>1</sup>. Несмотря на то что со времени опроса прошло более 17 лет, примерная приоритетность требований осталась прежней (за исключением возросшей актуализации вопросов оплаты труда).

На данный момент наблюдается низкая активность членов профсоюзов в разработке и заключении коллективных договоров. Обсуждение проекта договора носит формальный характер, даже несмотря на более или менее развитую систему выдвижения предложений трудящихся (урны для записок с предложениями, номера телефонов для высказывания предложений, вывешенные на предприятии или распространяемые через производственную газету). Формальный характер присущ и большому количеству согласительных процедур. Разногласия, возникающие в процессе переговоров, решаются с глазу

<sup>1</sup> Пуляева О. Коллективный договор: необходимая условность или полезный инструмент // Человек и труд. 2000. № 9. С. 69–71.

на глаз, между представителями работников и работодателей. Часто при проведении переговорных процессов осуществляется давление на профсоюз.

Среди профсоюзных активистов существуют разные точки зрения по поводу сроков заключения коллективных договоров. Некоторые считают, что договор, заключенный сроком на один год, дает возможность оперативно пересматривать условия соглашений исходя из социально-экономической конъюнктуры. Другие считают, что срок действия договора должен быть максимально долгим, чтобы при смене собственника рабочие имели гарантии по действующему договору (при более широких циклах смены договоров выбрать время для смены собственника в ситуации отсутствия коллективного договора сложнее). Представляется разумным компромиссный вариант, когда договоры заключаются на срок в три года (максимальный по действующему законодательству), а на предприятии создаются специальные комиссии, способные оперативно пересматривать отдельные положения коллективных договоров без его полной замены. Это позволит совместить положительные моменты обеих точек зрения.

Еще одной специфической формой отношений между работниками и работодателями по линии социального партнерства является функционирование специальных комиссий. Обычно они создаются для решения вопросов, возникающих по поводу трудовых споров, охраны труда, представительства социальных гарантий. Наиболее эффективные профсоюзы добиваются успеха при участии подобных комиссий. Они включают в их состав своих представителей, что, в свою очередь, способствует лучшей информированности профсоюзов и эффективности их деятельности по отстаиванию трудовых прав и интересов работников.

Кроме того, существует такой феномен, как цеховые соглашения. Они являются некоторым аналогом коллективного договора в миниатюре и распространяют свое действие не на все предприятие, а на его часть. Содержание подобных документов регламентирует скорее социально-бытовые вопросы, нежели более общий контекст трудовых отношений. Администрация подразделения предприятия ежегодно составляет отчет о выполнении цехового соглашения. Контроль за исполнением осуществляет профсоюзный комитет.

Все это свидетельствует о существовании различных систем ведения социального диалога между трудом и капиталом, однако в них не присутствует в полной мере элемент партнерства. Это определяется во многом тем, что администрации предприятий не воспринима-

ют профсоюз как равноправного субъекта системы социального партнерства. Ситуация усугубляется существенной путаницей (нередки случаи, когда члены профсоюзов или даже их актив входят в состав совета директоров) и низкой информированностью работников, которые зачастую не знают, кто собственник предприятия.

Даже с учетом того, что существенное число работодателей готово поддерживать систему социального партнерства, большинство из них не считают профсоюз полноценным социальным партнером. Опросы также показывают, что ни деятельность профсоюзов, ни наличие коллективных договоров не влияют существенным образом на социальную политику предприятия. По мнению работодателей, они проводили бы такую политику даже в том случае, если бы на их предприятиях не существовало профсоюзов и договоров.

В то же время профсоюзы не стремятся использовать активные методы отстаивания трудовых прав и интересов. Во время коллективных переговоров они не занимают принципиальную позицию, честно признаваясь, что добрые отношения с работодателем для них важнее. Только на отдельных предприятиях профсоюзы переходят к более радикальным действиям: пикетированию и обращению в арбитраж.

Исключительно правовые нормы не в состоянии обеспечить независимость профсоюзов. Они лишь удостоверяют и гарантируют их законность, но сама независимость основана на том, как трудовые коллективы относятся к профсоюзам и каковы их отношения. На сегодняшний день большинство представителей профсоюзов убеждены, что в системе социально-трудовых отношений работодатель занимает более выгодное положение, чем профсоюз, и у работников нет возможности повлиять на него. Во многом это мнение продиктовано скорее апатичными настроениями, нежели реальным опытом. Например, многие профсоюзы жалуются на то, что работодатель не стремится предоставлять необходимую документацию для ведения коллективных переговоров. Однако такие действия незаконны, что подтверждается ст. 17 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 7 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях», а также ст. 54 ТК РФ<sup>1</sup>. Это свидетельствует о том, что право — на стороне профсоюзов, и от них требуется настойчивость в деле его применения.

Но профсоюз не сможет настаивать на реализации своих прав, не обладая реальной силой. А реальная сила профсоюза заключается в его поддержке со стороны коллектива. Именно в этом

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ. С. 28.

направлении должны работать профсоюзы, доказывая своим членам и всем работникам, что они хотят и могут защищать трудовые права и интересы. Для достижения поставленных целей профсоюзный актив должен обладать высокой степенью профессионализма, знанием экономики, трудового права и конфликтологии, умением налаживать успешную коммуникацию как со своими членами, так и с оппонентами. Именно это позволит профсоюзам добиться авторитета среди трудящихся.

Нередко профсоюзы привлекают сторонних специалистов для консультаций и оказания помощи в ведении коллективных переговоров. Зачастую администрация крайне негативно реагирует на это, считая, что специалист вмешивается не в свои дела и что информация о коллективных переговорах составляет коммерческую тайну. Такая позиция необоснованна, так как сторонние специалисты в случае участия в коллективных переговорах подписывают соглашение о неразглашении, за нарушение которого предусмотрена ответственность, вплоть до уголовной.

Для более детального понимания специфики функционирования отечественной системы коллективных договоров необходимо провести сравнительный анализ содержания подобных документов. Серьезная работа в этой области была проведена в конце 1990-х годов. В сферу исследования попали десять предприятий Перми, Самары и Московской области<sup>1</sup>. Как показывает опыт работы российских профсоюзов, за прошедшие годы в исследуемой сфере наблюдались несущественные изменения, что позволяет говорить о сохраняющейся актуальности прежних исследований. Основное внимание в содержании коллективных договоров сконцентрировано на условиях оплаты труда, дополнительных выплатах, сроках выплаты зарплаты и ее индексации.

Условия оплаты труда в существующих коллективных договорах чаще всего либо прописаны весьма размыто, либо, как уже не раз отмечалось, дублируют условия трудового законодательства. Кроме того, распространенным положением является отсутствие фиксированных тарифных ставок, слабая связь системы оплаты труда с отраслевыми соглашениями. Лишь 10 % коллективных договоров лишены этого недостатка: в них присутствует описание порядка выдачи заработной платы и механизма тарифного расчета ее размера. Немалая часть коллективных договоров располагает лишь ссылкой

<sup>1</sup> Дудников С. Регулирование социально-трудовых отношений: московская модель // Человек и труд. 1999. № 9. С. 70–73.

на отраслевые соглашения. Наиболее распространенной ситуацией является установление уровня фиксированной оплаты труда на отметке, ниже рекомендованной в отраслевых соглашениях. Существуют, однако, и коллективные договоры, в которых прописаны правила и механизмы реализации дополнительных выплат для высококвалифицированных работников, но это скорее исключение, чем правило. И все же большая часть коллективных договоров по части условий оплаты труда представляет собой лишь самый общий механизм реализации данной системы, без квалификационной и социальной дифференциации.

В то же время часто, как будто в противовес слабой проработке вопросов оплаты труда, условия премиальных выплат подробно прописаны. Однако подобную ситуацию нельзя назвать однозначно позитивной, так как это обусловлено тем, что премиальные выплаты составляют около половины финального размера заработной платы (в некоторых случаях сумма премиальных колеблется от 60 до 65 %). Более того, на промышленных предприятиях условиями премирования являются вредные и тяжелые условия труда, сверхурочная работа, работа в ночное время и т. д. Премииальные выплаты, не связанные с работой в условиях повышенной нагрузки, обозначены лишь номинально либо вообще отсутствуют. Однако в 20 % проанализированных договоров премиальные выплаты предоставляются на следующих условиях: «Всем работникам выплачивать единовременное вознаграждение по итогам работы предприятия за квартал в соответствии с Положением о порядке выплаты указанного вознаграждения, согласованным с профсоюзным комитетом<sup>1</sup>»; «Выплачивать вознаграждение из фонда мастера особо отличившимся рабочим в текущем месяце или за выполнение особо важных заданий»<sup>2</sup>.

Отдельный вопрос — информированность работников о наличии премиального фонда на производстве. Эти и подобные аспекты, как правило, слабо прописаны в условиях коллективных договоров.

Весьма острым во взаимоотношениях работников и работодателей является вопрос об индексации уровня заработной платы. Достаточно большое количество резонансных конфликтов в социально-трудовой сфере происходило именно по этой причине. В коллективных договорах конца 1990-х годов пункты, регламентирующие данный вопрос, отсутствовали. В те времена индексация заработной платы подменялась повышением заработной платы при достижении определенных финансовых и производственных показателей предприятия.

<sup>1</sup> Дудников С. Указ. соч. С. 70–73.

<sup>2</sup> Там же.

В условиях финансовой нестабильности предприятий, вызванных как кризисными явлениями экономики, так и общим функционированием капитала, важным условием социальной защищенности трудящихся является гарантия сохранения достигнутого уровня оплаты труда. Подобные условия должны фиксироваться в коллективном договоре, определяя дату, на момент которой происходит подобное сохранение.

Анализируя протоколы ведения коллективных переговоров, можно сделать вывод об основной проблематике, связанной с условиями оплаты труда:

- сокращение размера фиксированной оплаты труда. Стоит отметить, что основная цель сокращения этой части заработной платы (иногда на 15–30 %) и перевода ее в премиальную форму — желание работодателя минимизировать налоговые издержки, одной из которых является отчисление денег в Пенсионный фонд. В рамках современной системы начисления пенсии это существенно сократит ее размер для работников, что усугубляет данную проблему;

- задержка выплаты заработной платы;

- реальный размер оплаты труда ниже уровня прожиточного минимума.

Указанные проблемы часто являются камнем преткновения при проведении коллективных переговоров и нередко обуславливают более радикальные формы отстаивания трудовых прав и интересов работников.

Например, вопрос об увеличении уровня гарантированной части заработной платы вызывает у работодателей сильное недовольство и стимулирует их противодействовать заключению коллективного договора. Часто это приводит к усложнению отношений между профсоюзами и администрацией, вплоть до перехода первых к методам стачечной борьбы. Однако ситуация, когда по данному вопросу профсоюзам не удастся добиться существенных результатов, типична.

Еще одной проблемой, более серьезной, чем предыдущая, является задержка выплаты заработной платы. Последние несколько лет данный фактор (наряду с полной и частичной невыплатой зарплаты) неизменно занимает первое место в списке причин социально-трудовых конфликтов в России. В коллективных договорах, а также в иных нормативных документах и локальных актах предприятий сроки выдачи заработной платы четко зафиксированы. Однако нередко возникает ситуация, при которой работодатель формулирует своего рода

«оговорки», выражающиеся в условии, что сроки выдачи заработной платы могут быть смещены по взаимному согласию сторон. Эти «оговорки» предоставляют работодателю сомнительные механизмы ухода от фиксации даты выплаты. Обычно такие меры принимаются при финансовой нестабильности предприятия и в отсутствие возможности выплатить заработную плату.

Большое количество отечественных предприятий выплачивают зарплату один раз в месяц (что является прямым нарушением требований Трудового кодекса РФ). Профсоюзы, понимая незаконность подобной ситуации, часто относятся к ней попустительски. Обычно работодатели объясняют подобное поведение оптимизацией налогов. Профсоюзы не возражают, так как это сказывается не на размере оплаты труда, а лишь на сроках ее предоставления. В свою очередь, профсоюзы убеждают трудовой коллектив в приемлемости подобного рода практики (коллектив, принимая это, редко выступает против). В результате все участники социально-трудовых отношений нарушают трудовые права.

Проблема задержки и частичной невыплаты заработной платы стоит очень остро. Часто профсоюзы соглашались на выдачу части зарплаты в виде натурального продукта (такая ситуация скорее характерна для производственной сферы) или талонов на питание. Наиболее эффективной и конструктивной стратегией является подача судебного иска о возвращении заработной платы. В этом отношении профсоюзы должны действовать более жестко и решительно. Задержка и невыплата заработной платы — грубейшее нарушение трудового законодательства, конвенций МОТ, основанных на соблюдении прав человека. Именно поэтому в этом вопросе, особенно в российской практике, где данное явление стало повсеместным, весь спектр механизмов борьбы профсоюзов — от исков до стачек — вполне оправдан. Меры, гарантирующие своевременную выплату заработной платы, должны быть закреплены в коллективных договорах, нарушение этих пунктов должно решительно пресекаться. Однако современные отечественные профсоюзы порой ограничиваются лишь некоторыми частными вопросами заработной платы, не реализуя свое право в более широком контексте.

Наиболее проработанными разделами коллективных договоров являются те, что регламентируют предоставление дополнительных социальных гарантий. Даже при условии достойной оплаты труда различные гарантии не утрачивают своей актуальности. Это обусловлено как материальным аспектом (большая часть гарантий

предоставляется сотрудникам в трудных жизненных обстоятельствах, когда им необходима дополнительная помощь), так и моральной стороной данного феномена (поддержка работника в трудную минуту делает предприятие не только местом заработка, но и чем-то большим, сообществом людей, на которых можно положиться). Еще одной отличительной особенностью данного раздела коллективного договора является то, что он практически полностью разрабатывается силами профсоюза.

Примечательно, что даже при скромном характере материальной поддержки льгот, а также нестабильности выплат по ним люди воспринимают их как гарант стабильности, как однозначное благо. Лишение сотрудников льгот даже в незначительной мере приводит к резкому неприятию. При прочих равных условиях ущемление интересов работника по вопросам предоставления льгот вызовет наибольшее неприятие именно в первом случае.

Среди трудящихся до сих пор широко распространено мнение о том, что предоставление льгот — основное направление деятельности профсоюза. Это приводит к тому, что профсоюзы решительно отстаивают различные льготы и социальные гарантии, даже если при этом необходимо поступиться размером фонда подобных выплат. Сокращение числа льгот, закрепленных в коллективном договоре, — относительно редкое явление. Чаще происходит невыполнение условий коллективного договора.

В последнее время наблюдается тенденция к конкретизации предоставления льгот — не всем работникам, а определенным группам лиц (ветеранам труда, ветеранам войны, матерям- и отцам-одиночкам, многодетным семьям, женщинам, молодежи, пенсионерам и т. д.). В конце 1990-х годов наибольшее количество льгот предоставлялось пенсионерам. Это касалось выплат по выходу на пенсию, к юбилеям, покрытия части расходов на лечение и т. д. Однако большое количество профсоюзных деятелей считают, что в деле предоставления дополнительных социальных гарантий необходимо сосредоточиться на группах лиц, еще работающих на предприятиях. В то же время сократилось число льгот, предусмотренных коллективными договорами для женщин (закрепленные гарантии чаще всего лишь копируют условия трудового законодательства). Крайне редко льготы предоставляются молодежи (чаще всего ограничиваются различными гарантиями, связанными с прохождением воинской службы).

Многие льготы предоставляются работодателем в силу того, что они несут определенные финансовые выгоды предприятию. Так, со-

циальные гарантии женщинам, вышедшим в отпуск по уходу за ребенком, в сумме меньше, чем если бы эта женщина вышла на работу (в таком случае к зарплате прибавляются выплаты по больничному листу). Та же ситуация практиковалась и в случае с пенсионерами, предоставление выходных льгот которым было выгоднее, чем их работа на предприятии.

Существовавшая в СССР практика формирования жилищного фонда предприятий на данный момент практически ликвидирована. Были прекращены строительство и передача объектов недвижимости на баланс органов местного самоуправления, которые могли бы в рамках трехсторонних комиссий вносить в соглашения пункты о жилищном и «социально-культурном» обеспечении. Это привело к тому, что из условий коллективного договора исчезли пункты, касающиеся не только жилищного вопроса, но и случаев предоставления лечения и отдыха (одна из основных сфер деятельности профсоюзов в советском прошлом).

Одними из наиболее востребованных и важных (как по мнению трудящихся, так и в связи со спецификой их функций) являются льготы, связанные с поддержкой людей в экстремальных жизненных ситуациях (выплаты в случае болезни, смерти, потери кормильца, вреда здоровью и т. д.).

Широко распространена компенсация расходов на медицинское обследование, хирургическое вмешательство, покупку дорогих лекарств. Однако нередко предоставление подобных гарантий оговаривается стажем работы сотрудника на предприятии.

Весьма подробно прописываются условия предоставления дополнительного отпуска. Чаще всего они таковы:

- по случаю рождения ребенка — 1 день;
- по случаю свадьбы (как своей, так и своих детей) — 3 дня;
- проводы в армию (для родителей) — 2 дня;
- смерть близких родственников — 3 дня.

Существуют и весьма необычные условия предоставления отпуска, например для некурящих сотрудников устанавливаются дни дополнительного отпуска.

Важность вопроса социальных гарантий и льгот оказывает влияние на уровень конфликтности коллективных переговоров, проводимых в целях принятия подобных условий. Работодатели часто стремятся увязать гарантированность льгот с финансовым благополучием организации. Профсоюзы настаивают на отсутствии легитимности в подобном подходе, его слабой аргументации. Все это приводит к затягиванию переговорного процесса и его радикализации.

Проблемы, связанные с установлением льгот, привели к созданию специфической системы защищенных и незащищенных социальных гарантий. Первые предоставляются при любом уровне финансового благосостояния предприятия. Примерами таких льгот являются оплата лечения работникам, получившим инвалидность на предприятии, демобилизовавшимся сотрудникам, беременным женщинам и др. К незащищенным льготам относятся те, предоставление которых зависит от экономической стабильности организации.

Имеет место повсеместное сокращение ряда льгот, в частности таких, как «молоко за вредность», большая часть льгот, касающаяся пенсионеров, пособия для молодежи и т. д. Ряд этих льгот был принесен в жертву защите более важных условий, связанных с прямой оплатой труда.

Следует сказать несколько слов об общих проблемах ведения профсоюзами коллективных переговоров. Зачастую профсоюзы рассматривают сам факт принятия коллективного договора как самодостаточную цель, забывая о том, что коллективный договор — это перечень условий и принимать нужно их, а не документ с названием «Коллективный договор». Подобное формалистское отношение к соглашениям, игнорирование ряда принципиальных проблем содержания обесценивают данный документ в глазах трудящихся.

Другая проблема носит скорее философский характер и затрагивает систему мышления профсоюзного актива. До сих пор не сформировалось представление о коллективном договоре как об акте купли-продажи, в котором рабочая сила обменивается на материальные блага. Доминирует представление о функции коллективного договора как предоставлении льгот и социальной помощи. Корни подобных воззрений уходят в сферу, на первый взгляд весьма далекую от социально-трудовых отношений.

Специфично реализуются социально-трудовые отношения на малых предприятиях, а вместе с ними и формы функционирования коллективно-договорных отношений. Согласно действующему трудовому законодательству Российской Федерации, трудовые отношения регистрируются трудовым договором в письменном виде. Однако на практике примерно четверть малых предприятий не регистрируют факт трудового найма в письменном виде, еще четверть оформляют трудовые отношения лишь внутренним приказом о зачислении в штат, который не имеет юридической силы трудового договора.

Все это свидетельствует о крайне слабом уровне реализации законных прав работников малого бизнеса в сфере оформления своих трудовых отношений.

Еще одной специфической чертой заключения трудовых договоров на малых предприятиях является зависимость договора от продолжительности работы и размера фирмы. Чем компания старше и крупнее, тем чаще работодатель соглашается заключить трудовой договор, соответствующий нормам трудового законодательства как по условиям, так и по процедуре заключения. И, наоборот, чем моложе и меньше предприятие, тем меньше вероятность заключения подобного рода договоров. Незарегистрированные трудовые отношения встречаются примерно на трети предприятий размером до 10 человек. На предприятиях численностью свыше 50 человек такая ситуация наблюдается лишь в 16 % случаев. Схожим образом данные цифры распространяются на группы «молодых» и «старых» предприятий.

Распространен и такой способ ухода от регистрации условий трудовых отношений, как двойная игра. С одной стороны, с работником заключают трудовой договор, вполне удовлетворяющий требованиям отечественного законодательства. С другой стороны, основная часть прав и гарантий работника оговаривается устно, без отражения в трудовом договоре. Такая практика весьма выгодна для работодателя, который может по своему усмотрению регулировать затраты на рабочую силу и извлекаемые из нее выгоды. В то же время работник не в состоянии отстоять свои права, кроме тех, что записаны в трудовом договоре и составляют необходимый минимум. Таким образом, работник оказывается заложником собственной доверчивости и произвола работодателя.

Что касается ситуации с коллективными договорами в организациях малого бизнеса, то они существуют лишь примерно на 7 % предприятий. В первую очередь это объясняется добровольной формой принятия на себя коллективно-договорных обязательств, а именно тем, что среди работодателей наибольшее число нежелающих вступать в подобного рода отношения сконцентрировано в сфере малого бизнеса.

Исправить эту ситуацию можно тем же способом, что и на предприятиях среднего и крупного бизнеса, — за счет создания профсоюзной организации и борьбы за принятие коллективного договора.

Однако в сфере малого бизнеса крайне низок уровень активности профсоюзов, что вызвано небольшим количеством подобных организаций и ее членов. Среди малых предприятий профсоюзы существуют лишь на 15 %, на 67 % предприятий профсоюзов нет, по поводу остальных предприятий отсутствует исчерпывающая информация

по данному вопросу. Но даже на тех предприятиях, где профсоюзы имеются, их члены пассивны и не стремятся к активным и решительным действиям по отстаиванию своих прав и интересов.

Проведенный опрос, призванный определить мнение работодателей по вопросу предоставления работникам социальных гарантий, показал следующее. Большинство опрошенных предпринимателей считают, что наиболее важные трудовые гарантии работникам (оплата труда, занятость, охрана труда, различные правовые гарантии) должен предоставлять сам работодатель. Ряд важных гарантий должно обеспечивать государство (пенсии, здравоохранение), некоторые — сам работник (профессиональный рост). Стоит отметить, что роль профсоюзов, по мнению предпринимателей, в деле предоставления гарантий незначительная (от 1,7 до 17,4 %). Подобное распределение обусловлено как рационально-экономическими мотивами, так и распространенными патерналистскими настроениями среди работодателей (начальник — «отец» и должен заботиться о «детях» — рабочих).

Также опрос показывает, что среди представителей малого бизнеса распространено представление о себе как о социальном партнере, который должен взять на себя ряд гарантий в отношении трудящихся. Это означает, что социальное партнерство имеет хороший фундамент в сфере малого бизнеса (в частности, на уровне системы мышления). В то же время профсоюзам следует приложить дополнительные усилия, чтобы более успешно закрепиться в данной сфере.

В обобщенном виде оценку коллективного договора можно проводить по параметрам, представленным в табл. 1<sup>1</sup>. Представленная схема дает возможность наполнять ее разделы разным содержанием, детализировать приведенные пункты и определять баллы оценки исходя из актуальности тех или иных положений.

Таблица 1

## Оценка коллективного договора

| № п/п                                      | Показатели                                    | Предшествующий год | Отчетный год |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------|--------------|
| 1. Параметры оценки коллективного договора |                                               |                    |              |
| 1.1                                        | Среднесписочная численность работников (чел.) |                    |              |
| 1.2                                        | Количество членов профсоюза (чел.)            |                    |              |
| 1.3                                        | Средняя заработная плата по учреждению (руб.) |                    |              |

<sup>1</sup> [dou196.edu.sarkomobr.ru/files/download/2b02caba0d46f19](http://dou196.edu.sarkomobr.ru/files/download/2b02caba0d46f19)

Продолжение табл. 1

| № п/п                               | Показатели                                                                                                                                    | Предшествующий год                                             | Отчетный год                           |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 1.4                                 | Размер заработной платы:<br>— наименьший в учреждении (руб.);<br>— наибольший в учреждении (руб.)                                             |                                                                |                                        |
| 1.5                                 | Отношение фонда стимулирующих выплат к общему фонду оплаты труда (%)                                                                          |                                                                |                                        |
| 1.6                                 | Общее количество рабочих мест                                                                                                                 |                                                                |                                        |
| 1.7                                 | Из них имеют спецценку или аттестацию (чел.)                                                                                                  |                                                                |                                        |
| 1.8                                 | Количество работников с неполным рабочим днем (чел.)                                                                                          |                                                                |                                        |
| 1.9                                 | Оздоровлено детей работников в каникулярное время                                                                                             |                                                                |                                        |
| 1.10                                | Оздоровлено работников: санаторно-курортное лечение и база отдыха (чел.)                                                                      |                                                                |                                        |
| 1.11                                | Имеются долги перед работниками учреждения:<br>— по зарплате;<br>— за командировочные расходы (тыс. руб.);<br>— за другие позиции (тыс. руб.) |                                                                |                                        |
| 2. Общие положения                  |                                                                                                                                               |                                                                |                                        |
| № п/п                               | Показатели деятельности                                                                                                                       | Критерии оценки                                                | Баллы                                  |
| 2.1                                 | Определение срока действия колдоговора, доведение его до работников, условия изменений обязательств и продления его действия                  | Наличие обязательств и их исполнение                           | 0–4                                    |
| 3. Обеспечение занятости работников |                                                                                                                                               |                                                                |                                        |
| 3.1                                 | Определение дополнительных льгот и преимуществ по отношению к установленным трудовым законодательством при сокращении штатов                  | Наличие в колдоговоре дополнительных льгот и их выполнение     | 1 балл за каждую дополнительную льготу |
| 3.2                                 | Сохранение льгот и гарантий, действующих в организации для лиц, уволенных в связи с сокращением штата и численности                           | За каждую льготу                                               | 1                                      |
| 3.3                                 | Повышение квалификации 1 раз в 3 года: Прошли курсы повышения квалификации                                                                    | — Менее 80 %<br>— от 80 до 90 %<br>— от 90 до 100 %<br>— 100 % | 0<br>1<br>2<br>3                       |
| 3.4                                 | Отсутствие долгов по командировочным затратам при прохождении курсов повышения квалификации и переподготовки                                  | — Имеют долги<br>— отсутствие долгов                           | 0<br>3                                 |

Продолжение табл. 1

| №<br>п/п                        | Показатели деятельности                                                                                           | Критерии оценки                                                                                                                                                                                                                           | Баллы                      |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 3.5                             | Увеличение числа лиц с полным рабочим днем                                                                        | Процент числа лиц с полным рабочим днем от общего количества работников:<br>— менее 80 %<br>— от 80 до 95 %<br>— от 95 до 100 %                                                                                                           | 0<br>1<br>2                |
| 4. Время труда и отдыха         |                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                           |                            |
| 4.1                             | Определение перерывов в работе для отдыха, определение времени и условий для питания и отдыха работников          | Наличие договоренностей и их выполнение                                                                                                                                                                                                   | от 0 до 3                  |
| 4.2                             | Предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков по отношению к установленным законодательством отпусков       | За каждый установленный дополнительный отпуск                                                                                                                                                                                             | 1                          |
| 5. Оплата и нормирование труда  |                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                           |                            |
| 5.1                             | Среднемесячная заработная плата                                                                                   | Отношение средней заработной платы к среднему значимому показателю, установленному в региональном или отраслевом соглашении:<br>— до 70 %<br>— от 70 до 80 %<br>— от 80 до 90 %<br>— от 90 до 100 %<br>— от 100 до 110 %<br>— свыше 110 % | 0<br>1<br>2<br>3<br>4<br>5 |
| 5.2                             | Базовая часть заработной платы                                                                                    | — Ниже 60 %<br>— от 60 до 65 %<br>— от 65 до 70 %<br>— от 70 до 75 %<br>— от 75 до 80 %                                                                                                                                                   | 0<br>1<br>2<br>3<br>5      |
| 5.3                             | Установление лиц с ненормированным рабочим днем                                                                   | Установление колдоговора                                                                                                                                                                                                                  | 0 до 3                     |
| 5.4                             | Минимальный размер оплаты труда                                                                                   | Минимальная зарплата в отношении к МРОТ:<br>— ниже МРОТ<br>— от 100 до 110 %<br>— от 111 до 120 %<br>— от 121 %                                                                                                                           | 0<br>2<br>4<br>5           |
| 6. Социальные гарантии и льготы |                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                           |                            |
| 6.1                             | Своевременное перечисление средств в Пенсионный фонд, Фонд медицинского страхования, Фонд социального страхования | Наличие в колдоговоре и их исполнение                                                                                                                                                                                                     | 0–3                        |
| 6.2                             | Оздоровление детей в каникулярное время по льготным путевкам                                                      | Наличие конкретных обязательств в колдоговоре и их исполнение                                                                                                                                                                             | 0–3                        |

Продолжение табл. 1

| №<br>п/п                             | Показатели деятельности                                                                                                                                                                                     | Критерии оценки                                                                                                     | Баллы                                   |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 6.3                                  | Выплаты социального характера, осуществляемые сверх норм, установленных законодательством (затраты на санаторно-курортное лечение, единовременное пособие при выходе на пенсию, при рождении ребенка и др.) | Наличие конкретных обязательств и их исполнение                                                                     | 3 балла за каждую установленную выплату |
| 6.4                                  | Оказание содействия работникам при организации их аттестации (организация проезда, подготовка условий для аттестации)                                                                                       | Наличие записи в колдоговоре и выполнение                                                                           | 0–3                                     |
| 6.5                                  | Оказание материальной и организационной поддержки по предоставлению жилья нуждающимся работникам                                                                                                            | Имеется такое обязательство в колдоговоре и выполняется                                                             | 0–3                                     |
| 7. Охрана труда и здоровья           |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                     |                                         |
| 7.1                                  | Проведение специальной оценки рабочих мест                                                                                                                                                                  | Суммарно с проведенными работами по аттестации рабочих мест:<br>— менее 90 %<br>— от 90 до 95 %<br>— от 95 до 100 % | 0<br>2<br>5                             |
| 7.2                                  | Проведение медосмотров за счет работодателя                                                                                                                                                                 | Имеется запись в колдоговоре и выполняется                                                                          | 0–5                                     |
| 7.3                                  | Использование возврата 20 % взноса в ФСС                                                                                                                                                                    | Имеется в колдоговоре и выполняется                                                                                 | 0–5                                     |
| 7.4                                  | Обеспеченность спецодеждой                                                                                                                                                                                  | Обеспечение<br>— менее 100 %<br>— на 100 % по типовой норме<br>— на 100 % более чем типовая норма                   | 0<br>3<br>5                             |
| 7.5                                  | Затраты на мероприятия по улучшению условий и охране труда                                                                                                                                                  | Имеется запись «не менее 0,3 % от затрат» и выполняется                                                             | 0–3                                     |
| 7.6                                  | Выделение средств на оздоровление (кроме санаторно-курортного лечения)                                                                                                                                      | Имеется запись и выполняется                                                                                        | 0–3                                     |
| 7.7                                  | Оборудование комнат отдыха, комнат психологической разгрузки, комнат по охране труда и т. д.                                                                                                                | Имеется запись и выполняется                                                                                        | 0–3                                     |
| 8. Мероприятия по развитию персонала |                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                     |                                         |
| 8.1                                  | Создание условий для адаптации и закрепления молодых специалистов                                                                                                                                           | Имеется запись о мероприятиях и выполняется                                                                         | 0–2                                     |
| 8.2                                  | Развитие наставничества над молодыми кадрами                                                                                                                                                                | Разработано обязательство в колдоговоре и выполняется                                                               | 0–2                                     |
| 8.3                                  | Установление мер материальной поддержки молодых специалистов                                                                                                                                                | В колдоговоре имеется обязательство и выполняется                                                                   | 0–5                                     |

Окончание табл. 1

| № п/п                                 | Показатели деятельности                                                                               | Критерии оценки                                                                                                                                       | Баллы                        |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 9. Развитие инновационных направлений |                                                                                                       |                                                                                                                                                       |                              |
| 9.1                                   | Обеспечение дополнительного добровольного медицинского страхования                                    | Имеется запись в колдоговоре и выполняется                                                                                                            | 0–3                          |
| 9.2                                   | Содействие дополнительному добровольному пенсионному обеспечению                                      | Имеется запись в колдоговоре и выполняется                                                                                                            | 0–5                          |
| 9.3                                   | Дополнительные инновационные направления социальной защиты работников                                 | Имеется запись                                                                                                                                        | 1 балл за каждое направление |
| 10. Гарантии профсоюзной деятельности |                                                                                                       |                                                                                                                                                       |                              |
| 10.1                                  | Отсутствие задолженности по перечислению членских профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации | Имеется запись в колдоговоре о перечислении и выполняется                                                                                             | 0–5                          |
| 10.2                                  | Принадлежность работников к профсоюзу                                                                 | Процент охвата профсоюзным членством:<br>— менее 70 %<br>— от 70 до 80 %<br>— от 80 до 85 %<br>— от 85 до 90 %<br>— от 90 до 95 %<br>— от 95 до 100 % | 0<br>1<br>2<br>3<br>4<br>5   |
| 10.3                                  | Установление доплат председателям профсоюзной организации в соответствии со ст. 377 ТК РФ             | Наличие записи и выполнение                                                                                                                           | 0–5                          |
| 10.4                                  | Учет мнения профсоюзного органа в колдоговоре                                                         | Определены локальные акты, принимаемые с учетом профсоюзной организации, и выполняются                                                                | 0–5                          |

Завершая рассмотрение основных подходов к определению эффективности трудового договора, можно предложить в качестве комплексного критерия социальной эффективности коллективного договора отсутствие коллективных и индивидуальных трудовых споров, их характер, остроту, длительность и другие параметры, включая способ урегулирования. Если коллективный договор содержит и такой аспект, как урегулирование разногласий в процессе выполнения этого договора, то можно считать, что стороны трудовых отношений нашли как баланс реализации своих интересов, так и механизмы сохранения этого баланса в случаях, грозящих его нарушению.

## **Глава 3**

### **ВИДЫ И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В РОССИИ И НЕКОТОРЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ**

#### **3.1. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ЛОКАЛЬНЫЙ ПРАВОВОЙ АКТ, РЕГУЛИРУЮЩИЙ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Под нормативными условиями коллективного договора понимают такие правовые нормы, которые были утверждены сторонами в рамках своих компетенций на локальном уровне. Они распространяют свое действие на всех сотрудников организации, в том числе на ее структурные подразделения, на весь срок действия договора.

Подобные условия вводятся в ситуации конкретизации общих нормативных положений в соответствии со спецификой организации. Конкретизация юридических документов является элементом единства правовых источников. Нормативные акты низкой иерархии, конкретизируя акты высшей по отношению к ним иерархии, не только осуществляют локальное регулирование, но и создают механизмы реализации юридической силы актов высшей иерархии. Во многих исследованиях указывается на данное положение локальных нормативных актов, в том числе отмечается функция дополнения основного законодательства<sup>1</sup>.

Такая конкретизация необходима для правовых норм, не имеющих законченной формы и требующих специального уточнения. Нормы, закрепленные в коллективном договоре, могут конкретизировать как общее трудовое законодательство РФ, так и положения договоров и соглашений более высокого уровня социального партнерства (генеральные, отраслевые, территориальные соглашения и т. д.). «Локальные нормы всегда соответствуют нормам общего характера»<sup>2</sup>. Нормы коллективных договоров детализируют гипотезы и диспозиции более общих норм. Конкретизирующая норма либо завершает функционирование общей нормы, либо дополняет ее рядом деталей, разрешение которых не было предусмотрено<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Антонова Л. И. Локальное регулирование. Л., 1985. С. 45; Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального регулирования трудовых отношений. Львов, 1977. С. 46; и др.

<sup>2</sup> Алексеев С. С. Общая теория права. М., 2006. С. 92.

<sup>3</sup> Черданцев А. Ф. Правовое регулирование и конкретизация права. Свердловск, 1974. С. 21–22.

Все это формирует особые связи правовых норм — от общего правила к конкретизации деталей регулирования. В то же время необходимо понимать, что конкретизация является не правилом *ad hoc*, а лишь удобной формой приведения общего правила в соответствие с конкретной ситуацией (конкретизирующая норма невозможна без общего правила, она несамостоятельна).

Таким образом, нормы, закрепленные в коллективных договорах и соглашениях, являются механизмом трансформации общего трудового законодательства под специфику региона, отрасли, предприятия.

Обычно суть конкретизации общего правила заключается в установлении количественных мер и механизмов реализации тех или иных прав и обязанностей. Например, согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ, заработная плата должна выдаваться не реже двух раз в месяц. Для установления механизмов выдачи заработной платы, а также определения сроков такой выдачи (конкретных чисел календаря) необходимо введение конкретизирующих норм локального характера. Еще одной формой функционирования конкретизирующих норм является реализация прямых предписаний законодательства. Так, согласно ст. 100, 101 и 103 Трудового кодекса РФ, организации должны выработать режим рабочего дня. Локальные нормативные акты, выполняя это предписание, создают нормы, в которых закреплён установленный режим труда.

В рамках действующего Трудового кодекса РФ при определении уровней реализации полномочий по регулированию трудовых отношений (федеральный территориальный, локальный) были исчерпывающе очерчены лишь сферы федерального ведения. Нормы, прямо относящиеся к сфере регулирования локальными нормативными актами, не определены. Однако при анализе ТК можно обнаружить ряд статей, предписывающих локальное регулирование затронутых в них вопросов. Это ст. 100, 101, 103, 111, 119, 136, 144, 147, 159, 168 ТК РФ (а также ряд частей, в частности 2, 4, 6) и т. д. В основном эти статьи регулируют вопросы оплаты труда. Например, согласно ст. 135 Трудового кодекса РФ, размеры и формы оплаты труда определяются самими организациями и фиксируются в соответствующих нормативных актах.

Данные положения определяют наличие условий оплаты труда в содержании коллективных договоров. Ряд ограничений имеют лишь государственные предприятия. Это определено спецификой собственности подобных организаций, а также порядком распоряжения их

собственностью (ст. 296 и 297 Гражданского кодекса РФ). Подобный нюанс указывает на необходимость использования утвержденной собственником сметы в вопросах определения порядка и размера выплаты заработной платы. Например, по коллективному договору ОАО «Росбанк» в 2016 году работникам, которые не болели в течение года, предоставлялось три дополнительных дня к отпуску. В то же время в договоре не был прописан механизм выплаты дополнительных отпусковых за три указанных дня.

Среди авторов, занимающихся вопросами нормативного статуса коллективного договора, распространено мнение о том, что свобода договорных отношений между субъектами социального партнерства ограничена прямыми требованиями законодательства о содержании коллективных договоров и соглашений. Иными словами, коллективный договор должен содержать условия, перечисленные в Трудовом кодексе РФ. Аргументация этого мнения строится на отсылке к ст. 135 ТК РФ<sup>1</sup>.

Однако это мнение в силу определенных обстоятельств неверно. Первое, что бросается в глаза, — это наличие в Трудовом кодексе РФ положения о рекомендательном характере имеющегося списка условий содержания коллективного договора. Второе — это возможность организациям самим изыскивать источники содержания коллективных договоров. Чаще всего таким источником является мнение профсоюзов, трудящихся и администрации о необходимых условиях регулирования социально-трудовых отношений. Кроме этого, ст. 41 Трудового кодекса РФ гласит, что содержание коллективного договора определяется самими сторонами по собственной воле. Все это не дает оснований для правомерности мнения о том, что свобода субъектов социального партнерства ограничена списком условий коллективного договора, предоставленным законодателем. Также необходимо подчеркнуть важность уточнения, сделанного Ю. П. Орловским, которое сводится к утверждению, что отсутствие в коллективном договоре ряда положений и указаний создает в правовой системе пробел, восполнение которого возможно лишь иными локальными нормативными актами. Все это свидетельствует об отсылочном характере общей системы норм по отношению к коллективному договору<sup>2</sup>.

Само появление мнения об императивности списка рекомендуемых условий содержания коллективного договора можно объяснить наследием советского правопонимания, в котором коллективный договор имел обязательный характер.

<sup>1</sup> Трудовое право / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2002. С. 155.

<sup>2</sup> Орловский Ю. П. Трудовое право России : учебник. М., 1995. С. 32.

Изменения трудового законодательства, вызванные развитием социально-экономических отношений в условиях новой формации, в то же время не изменили ряд так называемых «бланкетных» норм, чья реализация возложена на коллективный договор. Суть подобных норм состоит в том, что регламентируемое ими право закреплено законодательно, а механизм реализации относится к системе коллективных договоров. Примером этого может быть ст. 147 Трудового кодекса РФ, закрепляющая за работником право получать от работодателя дополнительные выплаты в ситуациях, когда работа была выполнена в условиях, отличающихся от нормальных для данного предприятия. Однако размер и порядок предоставления таких выплат не предусмотрены в ТК РФ и должны быть определены в рамках коллективного договора. Подобная ситуация существенно затрудняет реализацию этой нормы в условиях отсутствия коллективного договора. Схожей по принципу функционирования нормой является ст. 320 Трудового кодекса РФ, дающая женщинам право на 36-часовую рабочую неделю в районах Крайнего Севера. Однако реализация этой нормы возможна лишь при условии ее наличия в коллективном договоре.

Вышеприведенные примеры функционирования «бланкетных» норм свидетельствуют о том, что их реализация служит прямым следствием наличия коллективного договора. Однако в силу того, что заключение коллективного договора является добровольным, данная группа норм оказывается пустой по своему содержанию. Все это вносит определенную путаницу в трудовое законодательство, перегружая его нормами, не имеющими к уровню его действия прямого отношения. В связи с этим необходимо согласиться с А. Ф. Нуртдиновой, считающей, что для современного отечественного трудового законодательства одной из приоритетных является задача разграничения норм. Это разграничение должно проходить по признаку права, закрепленного законодательно, и права, регламентируемого коллективным договором. Первое является независимым от наличия коллективного договора, второе — лишь рекомендуемым условием содержания подобных документов<sup>1</sup>.

Также существуют пробелы в трудовом законодательстве, которые возможно восполнить в рамках коллективного договора, основываясь на общих принципах права. Первоначально необходимо определить возможность появления подобного пробела. Наиболее распространено мнение, что правовой пробел возникает в ситуации регулирования

<sup>1</sup> Нуртдинова А. Ф. Роль коллективно-договорного акта в правовом регулировании общественных отношений // Трудовое право. 1999. № 1. С. 24.

общественных отношений<sup>1</sup>, определенных правовыми границами<sup>2</sup>. В подобной ситуации пробел может как являться изначальной недоработкой законодательства, так и сформироваться в результате развития регулируемых отношений и их отхода от первоначальной, юридически определенной ситуации<sup>3</sup>. В то же время следует помнить, что общая норма, имеющая возможность локального регулирования применительно к специфике сферы распространения (конкретизация нормы), не может считаться пробелом в законодательстве<sup>4</sup>.

Для коллективных договоров восполнение пробелов в системе трудового законодательства — достаточно важная функция. Примером подобного рода является отсутствие в трудовом законодательстве статьи, которая регламентировала бы порядок учета мнения профсоюзов или иных представителей трудящихся при принятии нормативных актов. Гарантия учета мнения отражена в ст. 103 и 136 ТК РФ, однако нет механизма, который удостоверял бы его. Он прописан лишь для выборного профсоюзного комитета (ст. 372 Трудового кодекса РФ). В коллективных договорах этот пробел можно восполнить, прописав процедуру учета мнения для всех иных случаев.

Еще одной немаловажной функцией коллективных договоров является повышение уровня гарантий по сравнению с трудовым законодательством. Повышение уровня гарантий может осуществляться разными способами:

1) количественное расширение уровня гарантий. Например, ст. 157 Трудового кодекса РФ гарантирует размер выплаты 2/3 от размера заработной платы при простоях, вызванных не по вине работника. Коллективный договор может поднять этот уровень до 100 % от уровня заработной платы;

2) расширение перечня гарантий. Например, в ст. 116 Трудового кодекса РФ содержится перечень дополнительных отпусков. В рамках коллективного договора данный перечень может быть расширен. Формы подобных отпусков могут быть разные, например дополнительные дни к основному отпуску за некоторое количество лет стажа работы;

3) расширение круга работников, имеющих доступ к гарантиям. Например, в ст. 179 ТК РФ приведен список лиц, имеющих право

<sup>1</sup> *Пиголкин А. С.* Обнаружение и преодоление пробелов права // Советское государство и право. 1970. № 3. С. 17.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> *Кондратьев Р. И.* Восполнение пробелов трудового права локальными нормами // Советское государство и право. 1977. № 3. С. 18.

<sup>4</sup> Там же. С. 19–20.

на оставление в случае сокращения штата. В рамках коллективного договора этот список может быть дополнен иными группами работников (отцы- и матери-одиночки, работники с детьми от 16 до 23 лет и т. д.). Существуют также дополнительные неоплачиваемые отгулы, предоставляемые высвобождаемым работникам для поиска нового места занятости (данная схема использовалась в ГУП «Хабаровский строительный завод» в период с 2015 по 2016 г.).

А. Ф. Нуртдинова на основе анализа содержания норм выделяет следующие группы социальных гарантий, которые предоставляются трудящимся:

- медицинское обслуживание и здравоохранение;
- материальная поддержка при различных семейных обстоятельствах;
- оплачиваемые отпуска;
- гарантии на покрытие транспортных расходов;
- оказание транспортных услуг;
- культурно-массовая деятельность работников;
- выплаты в связи с наличием детей и материнством;
- выплаты пенсионерам и инвалидам труда;
- улучшение жилищных условий<sup>1</sup>.

В силу комплексности содержания коллективного договора он не может быть определен лишь через нормативные положения. Необходимым условием формирования коллективного договора является наличие пунктов, предусматривающих обязанности сторон. В случае их отсутствия коллективный договор, как уже неоднократно подчеркивалось, теряет свою силу. Это отмечают большинство исследователей данного вопроса<sup>2</sup>. Кроме того, условие наличия обязательств сторон прописано в ст. 41 Трудового кодекса РФ, где сказано, что субъекты социального партнерства могут брать на себя различные обязательства.

Стоит отметить, что обязательства рассчитаны на однократное применение. Они подразумевают определенные сроки и условия выполнения. Не являясь общими схемами поведения, они носят предельно конкретный характер и своим исполнением исчерпывают сами себя.

<sup>1</sup> Нуртдинова А. Ф. Регулирование трудовых отношений коллективным договором, соглашением // Хозяйство и право. 2005. № 2. С. 54.

<sup>2</sup> Еремина С. Н. Договоры о труде. Ростов н/Д, 1995. С. 223 ; Шахаев М. В. Юридическая сущность коллективных соглашений : дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2004. С. 5.

Условия коллективного договора, устанавливающие обязательства сторон, являются его структурным компонентом. Порядок исполнения обязательств прописывается в содержании коллективного договора и гарантируется функционированием системы взаимного контроля (нюансы которого также прописаны в договоре).

Отсутствие подобных мер существенным образом снижает эффективность коллективного договора. Например, ст. 377 Трудового кодекса РФ содержит положение о том, что работодатель финансирует культурную и оздоровительную работу профсоюзных организаций при условии, что данная норма закреплена в коллективном договоре. Это означает, что при наличии условий в тексте коллективного договора, обязывающих работодателя к данным действиям и определяющих порядок реализации обязательств, администрация должна профинансировать и организовать подобную деятельность. Но если положение об обязательности данного действия отсутствует в коллективном договоре (при наличии «общего пожелания» профинансировать культурное мероприятие), работодатель может уклониться от его исполнения.

В содержании коллективного договора может быть прописан и размер финансирования подобных мероприятий, в случае же если таковой отсутствует, уровень финансирования со стороны работодателя устанавливается в размере 0,2 % от общей суммы затрат, согласно ст. 226 Трудового кодекса РФ.

Характерной особенностью реализации обязательств, взятых на себя стороной работодателя, является активный характер деятельности. Примером подобных действий могут служить обязательства отремонтировать производственный цех (ПАО «КамАЗ», коллективный договор на 2016 г.), построить столовую (ОАО «Росбанк», коллективный договор на 2010 г.). Таким образом, реализацию коллективно-договорных обязательств со стороны работодателя можно представить в виде решения определенных задач.

Решение подобных задач выражается в приказе, предписывающем соответствующим службам и подразделениям предприятия, а также ответственным лицам приступить к выполнению распоряжения. Например, в ЗАО «Банк „Восток“» культурно-массовые мероприятия осуществляются по приказу генерального директора. В каждом приказе определена дата мероприятия и порядок финансирования.

Что касается обязательств работников, то коллективный договор не в состоянии налагать их в силу того, что он должен улучшать положение трудящихся (все их обязательства уже прописаны

в действующем трудовом законодательстве и не имеют отношения к коллективным договорам)<sup>1</sup>.

Статья 46 Трудового кодекса РФ гласит, что в содержание коллективного договора могут входить взаимные обязательства сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений. Вследствие того что обязательства чаще всего берутся стороной работодателя, а работники лишь улучшают свое положение, возникает ряд интерпретаций, способствующих внесению ясности в данную ситуацию. Так, часть авторов склонна понимать данную статью несколько буквально, что приводит к трактовке всей статьи и указанного перечня тем коллективного договора как обязательств<sup>2</sup>. Подобная трактовка довольно опасно трактует точку зрения о том, что коллективный договор ограничен рекомендуемым содержанием. Другие авторы считают, что под термином «обязательства» скрываются как нормы регулирования, так и механизмы их реализации<sup>3</sup>. Вторая трактовка представляется более взвешенной, так как, несмотря на то что коллективный договор улучшает условия труда работников, он тем не менее может накладывать на них и дополнительные обязательства (например, обязанность соблюдать коллективный договор). В группу специфических обязанностей работника могут быть включены положения, которые полностью не зависят от трудового коллектива, но обозначены в содержании коллективного договора как обязательства (например, работодатель обязуется произвести дополнительную индексацию заработной платы при условии того, что предприятие (здесь: сторона работников) повысит норму выработки)<sup>4</sup>.

Однако трактовка обязанностей как совокупности всех положений коллективного договора также не может быть признана удовлетворительной. Нормативные и обязательные условия различаются по ряду принципиальных положений:

- нормативные условия носят характер общего правила, а обязательства конкретны;
- обязательные условия рассчитаны на однократную реализацию, в отличие от нормативных условий;
- обязательства носят конкретно срочный характер, нормативные условия имеют неопределенный срок, ограниченный лишь сроком действия коллективного договора;

<sup>1</sup> Комментарий к ТК РФ / З. О. Александрова [и др.]. М., 2002. С. 78–80.

<sup>2</sup> Трудовое право / под ред. В. Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлова. М., 2002. С. 100.

<sup>3</sup> Трудовое право / под ред. К. Н. Гусова. М., 2001. С. 75.

<sup>4</sup> *Кашанина Т. В.* Корпоративное право. М., 1999. С. 517 ; Коллективный договор на предприятии / под ред. З. С. Богатыренко. М., 2005. С. 63.

— обязательные условия распространяются на конкретную группу лиц, в то время как нормативные условия имеют силу распространения на неопределенную группу лиц (конкретное понятие исполнителя и абстрактное понятие трудового коллектива).

Все эти условия диктуют более строгие требования к трактовке трудового законодательства при определении обязательственного содержания коллективного договора.

В то же время стоит отметить, что условия коллективного договора, в которых закреплены обязательства сторон, носят необязательный характер, несмотря на свою важность. Коллективный договор может быть составлен только с использованием нормативных условий, но в подобной ситуации он многое потеряет в смысле своей юридической силы. Для эффективного функционирования системы социального партнерства необходимо сочетание в содержании коллективных договоров как нормативных, так и обязательственных условий.

### 3.2. СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ВИДЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Советская и постсоветская юриспруденция, занимающаяся вопросами трудового права, оставила после себя большое количество теоретических наработок по вопросу, вынесенному в заголовок раздела<sup>1</sup>. Однако распад социалистической плановой экономики и ее трансформация в рыночную модель изменили не только суть производства и обмена товаров, но и процесс обмена рабочей силой. Это, в свою очередь, обусловило существенные изменения в правовом регулировании социально-трудовых отношений. Одним из наиболее важных документов в системе трудовых отношений является коллективный договор. Специфика трансформации отечественной экономики и сферы труда создала ситуацию, при которой точки зрения разных групп

<sup>1</sup> См.: *Пашерстник А. Е.* Коллективный договор. М., 1951 ; *Савостьянова А. И.* Коллективный договор в СССР : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1951 ; *Москаленко Г. К.* Коллективный договор по советскому праву : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Л., 1961 ; *Юдельсон С. К.* Коллективные договоры и их роль в осуществлении экономической реформы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1969 ; *Архипова Б. А.* Коллективный договор и локальное регулирование труда на государственных социалистических предприятиях : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1971 ; *Шебанова А. И.* Коллективный договор на современном этапе // Советское государство и право. 1976. № 11 ; *Дубуре В. Р.* Советский коллективный договор на современном этапе : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Л., 1977 ; *Лях Г. И.* Коллективный договор в период развитого социализма : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Минск, 1978 ; *Кориунов Ю.* Коллективный договор в условиях рыночной экономики // Хозяйство и право. 1992. № 2; и др.

правоведов на сущность данного документа весьма различаются. Все это требует более детального исследования юридической сущности коллективно-договорных отношений.

В течение долгого времени коллективный договор определялся как документ, устанавливающий обязательства между производственной администрацией, с одной стороны, и трудовым коллективом и профсоюзами — с другой. В рамках данного документа стороны брали на себя обязательства по организации и реализации планов производства, их перевыполнению, а также по реализации различных культурных и бытовых инициатив, призванных улучшить условия труда<sup>1</sup>.

Данное определение характерно для советского периода, условий плановой экономики. Но даже в те времена данное определение считалось неполным. Причиной этого было то, что в таком понимании сущности коллективного договора отсутствовали условия, включающие обязательства по совершенствованию организации труда, его охране, а также ряд условий, которые принимались профсоюзными комитетами и администрациями в пределах своих полномочий для прочих нужд. В связи с этим были предприняты попытки его расширения и конкретизации. Так, А. И. Тищенко дает следующее определение: «Коллективный договор — действенная правовая форма участия трудящихся в управлении производством и регулировании трудовых отношений, эффективный инструмент улучшения хозяйственной деятельности предприятия, условий труда, материального и культурно-бытового положения трудящихся»<sup>2</sup>.

Несмотря на точное определение коллективного договора и как формы участия, и как механизма реализации интересов трудящихся, дать определение этому понятию, основываясь лишь на его свойствах, нельзя. Коллективный договор — универсальный инструмент, и на его специфику и сущность влияют многие факторы: от возможных условий содержания и механизмов реализации до порядка заключения и нюансов переговорного процесса.

Другое определение предлагает А. И. Шебанова: «Коллективный договор — это соглашение, заключенное профсоюзом от имени коллектива рабочих и служащих с администрацией предприятия, организации, производственного объединения (комбината, фирмы),

<sup>1</sup> См.: *Паперстник А. Е.* Указ. соч. С. 53 ; *Александров Н. Г.* Советское трудовое право. М., 1959. С. 138–139 ; Советское трудовое право / под ред. В. С. Андреева. М., 1987. С. 115; и др.

<sup>2</sup> *Тищенко А. И.* Коллективный договор на современном этапе // Проблемы трудового права. М., 1968. С. 139.

о нормативных условиях по вопросам труда и заработной платы, разрабатываемых для соответствующего предприятия в пределах установленных прав и в соответствии с действующим законодательством. В нем определяются взаимные обязательства администрации и коллектива рабочих и служащих или администрации и профсоюза по вопросам выполнения и перевыполнения производственных планов, совершенствования организации производства и труда, развития социалистического соревнования, вовлечения рабочих и служащих в управление производством, осуществление планов социального развития коллективов и многим другим вопросам»<sup>1</sup>.

Данное определение отражает такой нюанс коллективного договора, как нормативные и обязательные условия. Также достоинством этого определения является указание на специфику производственных структур, имеющих право на заключение подобных договоров. Это позволяет считать данное определение вполне содержательным. Определения авторов В. Р. Дубуре<sup>2</sup> и В. Н. Даниленко<sup>3</sup> примыкают по смыслу к определению А. И. Шебановой.

Развернутое определение коллективному договору дает Б. А. Архипова. Она исходит из того, что коллективный договор — это юридическое соглашение, принятое собранием трудового коллектива и заключенное профсоюзами от имени работников организации с администрацией. Функциями коллективного договора являются:

- регулирование социально-трудовых отношений между трудящимися и организацией, между профсоюзами и администрацией по вопросам труда и участия в управлении организацией, а также культуры, быта, досуга;

- формирование взаимных обязательств администрации и профсоюзов по вопросам организации труда, быта и культурной деятельности трудящихся;

- определение нормы поведения субъектов социально-трудовых отношений;

- регламентация порядка решения социальных, экономических и производственных задач<sup>4</sup>.

Несмотря на то что автор отразил такие существенные для коллективного договора моменты, как стороны, порядок принятия, содержание (с указанием как нормативного, так и обязательственного

<sup>1</sup> Шебанова А. И. Указ. соч. С. 52.

<sup>2</sup> Дубуре В. Р. Указ. соч. С. 8.

<sup>3</sup> Даниленко В. Н. Коллективный договор на современном этапе : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1969. С. 5.

<sup>4</sup> Архипова Б. А. Указ. соч. С. 8–9.

аспекта) и юридическая сила, это определение упускает из виду цель принятия коллективного договора. Без этого существенного пояснения данное определение, несмотря на свою излишнюю развернутость, не может быть признано удовлетворительным.

Современное определение коллективного договора тесно связано с пониманием данного документа как социально-правового. Подобная трактовка нигде прямо не зафиксирована, однако она следует из положений ст. 40 Трудового кодекса РФ. В ней говорится, что коллективный договор регламентирует именно социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

При советской власти определение коллективного договора основывалось на иных принципах. Данный документ считался не социально-правовым, а «хозяйственно-политическим актом, повышающим ответственность хозяйственных и профсоюзных органов за выполнение ими обязательств, направленных на улучшение показателей работы предприятия и мобилизующих коллектив на выполнение поставленных задач»<sup>1</sup>.

В советской специфике функционирования экономики и политики коллективный договор вполне мог бы быть и хозяйственно-политическим актом. В сегодняшней России такое определение вряд ли получило бы широкое распространение, во всяком случае в сфере непосредственного изучения социально-трудовых отношений (вполне можно допустить мысль, что в политологии или в социологии подобное определение имеет ценность при определенных обстоятельствах). Однако уже в годы советской власти существовали попытки переосмыслить данное определение. Так, А. М. Куренной подчеркивал превалирование правового аспекта в сущности коллективного договора<sup>2</sup>.

Схожего взгляда на сущность коллективного договора придерживался и О. В. Смирнов. Он считал, что коллективный договор является социально-правовым инструментом регулирования трудовых отношений и механизмом самоорганизации работы предприятия<sup>3</sup>. Обе точки зрения, как О. В. Смирнова, так и А. М. Куренного, более продуктивны в рамках исследования правовой природы коллективного договора.

<sup>1</sup> Алексеев Г., Иванов Е. Профсоюзы в период строительства коммунизма. М., 1986. С. 199–200.

<sup>2</sup> Куренной А. М. Производственная демократия: теория и практика правового регулирования : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1990. С. 103.

<sup>3</sup> Цит. по: Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова. М., 1988. С. 207.

В современной правовой науке связь коллективного договора с системой социального партнерства кажется естественной и органичной<sup>1</sup>. Однако стоит заметить, что данная точка зрения относительно нова для отечественной науки. Это связано именно со спецификой системы экономико-политического устройства СССР, где социальное партнерство как таковое не присутствовало. В современных реалиях коллективный договор и социальное партнерство — практически неотделимые друг от друга понятия<sup>2</sup>. В общем виде последнее представляется способом создания первого<sup>3</sup>. Именно ведение коллективных переговоров, в рамках которых подписывают коллективные договоры и соглашения, определяют как базис системы социального партнерства. Данная система направлена не только на дополнительное правовое регулирование социально-трудовых отношений, но и на установление общественного мира и благополучия<sup>4</sup>. Таким образом, в определении коллективного договора на первое место, помимо правового аспекта, выдвигается и его общественная сущность.

Юридическая сущность коллективного договора многомерна. Ее основанием выступает понятие «договоренность». Теория договора имеет давнюю историю. Впервые понятие «договор» было детально разработано еще в римском праве, в котором был установлен принцип: основа договора — соглашение. «Понятие соглашения является настолько общим, что ничтожен контракт, ничтожно обязательство, которое не содержит в себе соглашение»<sup>5</sup>. В Риме договором считалось не любое соглашение, а только то, что порождает обязательства и защищено иском. Источником обязательств, как считалось в рамках римской правовой системы, являлись правомерные действия. В свою очередь, данные действия устанавливали, изменяли или прекращали права и обязанности сторон. Стороны заключали соглашения исходя из свободной воли. Именно при наличии совокупности всех данных обстоятельств соглашение определялось как договор<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Шахаев М. В. Указ. соч. С. 5.

<sup>2</sup> Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России. М., 2003. С. 116 ; 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. 8.

<sup>3</sup> Аكوпова Е. М., Еремина С. Н. Договоры о труде. Правовое регулирование трудовых отношений. Ростов н/Д, 1995. С. 174–177.

<sup>4</sup> Нуртдинова А. Ф. Социальное партнерство в Трудовом кодексе РФ // Хозяйство и право. 2002. № 4. С. 20.

<sup>5</sup> Юстиниан. Дигесты. Памятники римского права. М., 1997. С. 196.

<sup>6</sup> Хутыз М. Х. Римское частное право. Краснодар, 1993. С. 99–100.

Рецепции римского права, воспринятые современной юриспруденцией, определяют и нынешнее толкование понятия «договор». Однако в настоящее время существует широкий спектр интерпретаций данного термина. Под понятием «договор» может подразумеваться следующее:

— «...юридический факт, лежащий в основе обязательств, и как само договорное обязательство, и как документ, в котором закреплен факт установления обязательственного правоотношения»<sup>1</sup>;

— «...соглашение сторон, выражающее их волю к установлению, изменению и прекращению прав и обязанностей, к совершению либо воздержанию от юридических действий»<sup>2</sup>;

— «...соглашение двух или большего числа лиц об осуществлении определенных действий и установлении регулирующих такие действия взаимных прав и обязанностей, исполнение которых обеспечивается мерами государственно-организационного принуждения»<sup>3</sup>.

Подобные определения, на первый взгляд весьма разноплановые, все же имеют общее основание. Среди современных исследователей-правоведов существует консенсус в сфере определения основных характеристик договора:

- добровольность;
- равенство;
- возмездность;
- взаимная ответственность;
- юридическая сила.

В трудовом праве понятие «договор» имеет следующие значения:

- источник права как такового<sup>4</sup>;
- сделка, оформляющая соглашение сторон на возмездное оказание трудовой функции (подразумевающая установление, изменение и прекращение);
- феномен правовой сферы, являющийся и источником права, и сделкой<sup>5</sup>.

Кроме этого, коллективный договор в силу своей сущности — как акт, устанавливающий обязанности и права сторон, — можно охарактеризовать и как частную сделку. В таком случае он будет определен как свободное волеизъявление субъектов договоренности, направленное на установление, изменение или прекращение юридических

<sup>1</sup> Гражданское право / под ред. А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого. М., 2007. С. 472.

<sup>2</sup> Тихомиров Ю. А. Публичное право. М., 1995. С. 182.

<sup>3</sup> Гражданское право / под ред. Е. А. Суханова. М., 2009. С. 41.

<sup>4</sup> См.: Молодцов М. В., Головина С. Ю. Указ. соч. С. 35.

<sup>5</sup> Дивеева Н. И. Договорные основы трудового права России. Барнаул, 2009. С. 24.

отношений. Однако следует помнить, что ряд особенностей коллективного договора не позволяет подвести его под стандартные определения сделки и тем самым определить в категориях гражданско-правового акта<sup>1</sup>. Это обусловлено как юридической силой договора в пространстве (для гражданско-правовых сделок круг лиц очерчен лишь волеизъявителями, в то время как коллективный договор распространяется на большее количество людей: трудовые коллективы, профсоюзные организации, работодатели и др.), так и целями (коллективный договор регулирует устоявшиеся формы отношений, в то время как гражданско-правовой договор чаще всего имеет целью извлечение выгоды от сделки).

Рассмотрение коллективного договора как гражданско-правового акта, сформированного в пользу третьих лиц, также невозможно в силу того, что при таком подходе игнорируется социально-партнерская специфика договора (наличие взаимного, но нестабильного интереса)<sup>2</sup>.

Нельзя характеризовать коллективный договор исключительно как имеющий публично-правовую специфику, так как ни сторона работников, ни сторона работодателей не являются по отношению друг к другу инстанциями публичной власти. Но в то же время нельзя не согласиться и с тем, что коллективный договор обладает свойствами документа, отмеченного данным понятием. Ведь функционирование коллективного договора гарантировано, с одной стороны, взаимными обязательствами сторон, с другой — властной позицией государства, имеющего полномочия на наложение санкций за неисполнение условий коллективного договора. Подобная трактовка сущности коллективного договора позволяет сформулировать обоснованность административного наказания за нарушение его условий (данный момент отражен в ст. 5.31 КоАП РФ). Может быть, именно данное обстоятельство порождает определения, в которых публично-правовая природа коллективного договора ставится на первое место. Например, Н. И. Дивеева считает, что «коллективный договор, заключая в себе конститутивные признаки договора как средства согласованной организации общественных отношений, является нормативным соглашением локального характера, имеющим публично-правовую природу»<sup>3</sup>. Однако такая позиция находит возражение, ведь,

<sup>1</sup> См.: Анисимов А. Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение // Трудовое право. 2003. № 1. С. 19.

<sup>2</sup> Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. М., 2007. С. 137.

<sup>3</sup> Дивеева Н. И. Указ. соч. С. 48.

как указывает Н. И. Минкина, «в настоящее время расширение объема договорного регулирования свидетельствует о превалировании частноправовых начал в регулировании труда, которые по сравнению с публичными началами играют ведущую роль»<sup>1</sup>.

Также необходимо отметить, что в рамках действующего трудового законодательства регулирование социально-трудовых отношений осуществляется именно в договорном порядке. Это положение закреплено в ст. 9 Трудового кодекса РФ, где сказано, что данное регулирование осуществляется посредством разработки, принятия и изменения коллективных договоров и соглашений. Наиболее отчетливо этот принцип реализуется в системе социального партнерства, где, как уже подчеркивалось, стороны обладают исчерпывающим спектром возможностей для формирования договоренностей. Еще один пример — ст. 41 и 46 Трудового кодекса РФ, в которых содержатся указания на консенсусный характер отношений между работниками и работодателями. Там же закреплены и принципы подобных отношений, основывающихся на равенстве партнеров и свободе обсуждаемых вопросов. Все это порождает пространство дискурсивных практик, в рамках которых происходит согласование интересов сторон. Однако, как отмечает А. Ф. Нуртдинова, свобода выбора тем обсуждения ограничена общей тематикой социально-трудовых отношений. Это позволяет обезопасить процесс коллективных переговоров от попыток его срыва посредством ухода от основной темы. «Предмет коллективных переговоров определяется с учетом цели их проведения — регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, с учетом компетенции работодателя и прямых предписаний закона»<sup>2</sup>. Другим аспектом является свобода вступления социальных партнеров в коллективные переговоры и подписания коллективных договоров. Это касается не только самого регулирования социально-трудовых отношений посредством системы социального партнерства, но и принятия на себя различных обязательств.

И все же вопрос о соотношении договорных и публично-правовых оснований коллективных договоров остается открытым. Например, А. Ф. Нуртдинова считает, что «договоры и соглашения в системе источников трудового права носят вспомогательный характер. Они дополняют и конкретизируют законодательство с учетом региональных, отраслевых, локальных особенностей организации труда, в ряде

<sup>1</sup> Минкина Н. И. Коллективно-договорное регулирование труда: теория, практика и обучение // Трудовое право. 2003. № 9. С. 19.

<sup>2</sup> Нуртдинова А. Ф. Социальное партнерство. С. 33.

случаев восполняют пробелы в праве. Однако на обозримый период необходимо сохранить высокое значение государственных актов в качестве основных регуляторов»<sup>1</sup>.

Схожего мнения придерживается П. Т. Подвысоцкий, заявляя, что «локальные нормативные акты в своем содержании главным образом конкретизируют и дополняют законодательные положения, регулирующие трудовые отношения (условия труда)»<sup>2</sup>.

Другой спектр мнений представлен точкой зрения В. М. Лебедева, считающего, что договорной характер играет важную роль в современной системе регулирования социально-трудовых отношений. Конкретизируя свое мнение, он заявляет, что «в современных условиях законодательство РФ и ее субъектов в состоянии обеспечить лишь минимальные стандарты (гарантии) для сторон трудового договора, а определяющим правовое состояние конкретных субъектов на уровне организации становится система локальных нормативно-правовых актов»<sup>3</sup>. Той же позиции придерживается и М. В. Молодцов, считающий, что «роль коллективных договоров как вида локальных нормативных актов значительно выросла в условиях рыночной экономики, когда действующее законодательство устанавливает преимущественно минимальный уровень гарантий трудовых прав работников, предоставляя сторонам трудовых отношений возможность повышать уровень этих гарантий на основе достижения взаимного согласия и закрепления соглашений, достигнутых в процессе коллективных переговоров»<sup>4</sup>. Н. И. Минкина выделяет следующий нюанс коллективно-договорных отношений: «...коллективный договор представляет собой уникальную возможность для работников и работодателя урегулировать те вопросы, которые по каким-то причинам не нашли своего отражения в трудовом законодательстве РФ, до тех пор пока они не будут урегулированы на законодательном уровне»<sup>5</sup>. По мнению Г. В. Хныкина, «в науке трудового права существенное влияние локальных источников на формирование трудовых отношений признается именно как специфика метода правового регулирования»<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Нуртдинова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1998. С. 35, 166–167.

<sup>2</sup> Подвысоцкий П. Т. Предмет локального нормативного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений // Трудовое право. 2003. № 9. С. 46.

<sup>3</sup> Лебедев В. М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1998. С. 7–8.

<sup>4</sup> Молодцов М. В., Головина С. Ю. Указ. соч. С. 55.

<sup>5</sup> Минкина Н. И. Указ. соч. С. 20.

<sup>6</sup> Хныкин Г. В. Особенности локального нормотворчества и новый закон о труде // Трудовое право. 2003. № 10. С. 30.

Анализируя как вышеприведенные высказывания о правовой природе коллективного договора, так и общую логику функционирования системы социального партнерства, целесообразными представляются следующие действия. Действительно, государственное вмешательство в систему социально-трудовых отношений необходимо, однако лишь на уровне формулирования рекомендаций и установления (с последующей гарантией) минимально допустимых стандартов в сфере труда. Данный уровень государственного вмешательства вполне может стать отправной точкой при развитии системы партнерских отношений между трудом и капиталом. Система коллективных договоров позволит согласовать интересы социальных партнеров, разработать эффективные механизмы регулирования отношений с учетом как организационной специфики производства и предоставления услуг, так и уровней реализации социального партнерства. Стоит также отметить, что специфика коллективных договоров, так же как и функционирования всей системы социального партнерства в целом, заключается в тесной связи с общими принципами права, составляющими систему международных стандартов труда. Данный аспект также необходимо учитывать при исследовании правовой сущности коллективного договора.

Соответствие государственной системы права международным стандартам в области труда привлекло внимание отечественных исследователей. Формирование подобных стандартов и их внедрение в систему российского законодательства исследовались К. К. Уржинским<sup>1</sup>, Н. Л. Лютовым<sup>2</sup>, Е. А. Ершовой<sup>3</sup> и т. д. Однако ряд теоретических вопросов функционирования международного трудового законодательства, специфики отечественного права остается нерешенным.

На сегодняшний день основой международного трудового права являются конвенции и рекомендации Международной организации труда. Основные принципы, являющиеся основаниями для ее конвенций и рекомендаций, изложены в таких документах, как преамбула Устава МОТ, декларация «О целях и задачах МОТ» от 10 мая 1944 года (принята на 26-й Генеральной конференции Международ-

<sup>1</sup> Уржинский К. К. Некоторые тенденции и перспективы развития законодательства Республики Беларусь о труде // *Промышленно-торговое право*. 2005. № 2. С. 3–18.

<sup>2</sup> Лютов Н. Л. Основопологающие международные права и принципы в сфере труда: проблемы определения // *Вестн. трудового права и права социального обеспечения*. 2009. Вып. 4. С. 103–118.

<sup>3</sup> Ершова Е. А. Трудовое право в России. М., 2007 ; Она же. Международное и российское трудовое право // *Трудовое право*. 2006. № 12. С. 63–80.

ной организации труда и является приложением к уставу МОТ)<sup>1</sup>, декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998 года (принята на 86-й Генеральной конференции МОТ)<sup>2</sup>, декларация МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» от 10 июня 2008 года (принята на 97-й Генеральной конференции МОТ)<sup>3</sup>.

Вышеуказанные документы провозглашают следующие принципы международного трудового права:

- социальная справедливость;
- равная оплата за равный труд;
- свобода ассоциаций;
- свобода слова;
- гуманизм;
- социальное партнерство;
- свобода труда и отказ от его рассмотрения как товара.

До того как была принята декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998 года<sup>4</sup>, принципы международного права были сформулированы более лаконично: защита от дискриминации, отмена принудительного труда, свобода ассоциаций<sup>5</sup>.

Новая декларация расширила список прав, реализация которых гарантирует стабильность социально-трудовых отношений:

- свобода ассоциаций и ведения коллективных переговоров;
- упразднение обязательного и принудительного труда;
- запрет на детский труд;
- запрет на дискриминацию в области труда.

Исходя из вышеназванных общих принципов, можно выделить ряд положений, имеющих непосредственное отношение к практике заключения коллективных договоров: социальная справедливость, социальное партнерство и свобода ассоциаций.

Данные принципы нашли отражение в отечественном трудовом законодательстве (в ст. 2 Трудового кодекса РФ). Несмотря на различия, встречающиеся при сравнении международного и государственного

<sup>1</sup> Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. Женева, 2002.

<sup>2</sup> Международная организация труда и права человека. Минск, 2002. С. 38–41.

<sup>3</sup> International Labour Organisation. URL: <http://www.ilo.org/wcmsD5/grouns/nublic/-dgrenorts/-cabinet/documents/publication/wcms100193.ndf>

<sup>4</sup> Международная организация труда и права человека. С. 38–41.

<sup>5</sup> *Зенгер А.* Права человека и контроль за их осуществлением в Международной организации труда // Советское государство и право. 1991. № 10. С. 107.

права (иногда эта разница весьма существенная), согласование норм проводится посредством ратификации отдельных положений. Отдельные позиции международного права, которые ратифицирует то или иное государство, отражены в пунктах конституции и иных нормативных актах. В случае возникновения противоречий между международным и государственным правом они разрешаются в особом порядке. Статья 15 Конституции РФ и ст. 10 Трудового кодекса РФ гласят, что коллизии взаимодействия международного и государственного права решаются в пользу первого<sup>1</sup>. Таким образом, на территории Российской Федерации международное право обладает большей юридической силой (однако в силу несогласия Правительства РФ с некоторыми решениями ЕСПЧ ситуация вокруг данного положения уже не столь однозначна).

Важной частью системы коллективных договоров, ее базисом является процесс коллективных переговоров. Первоначальные исследования данного феномена носили скорее социологический и политологический характер, юридическая сторона вопроса стала предметом изучения лишь после институционализации данной практики.

Так, Сидней и Беатриса Вебб в начале XX века рассматривали коллективные переговоры как основной элемент демократизации социально-трудовых отношений. Первоначальное понимание коллективных переговоров основывалось на том, что данный феномен является методом достижения профсоюзами своих целей (отстаивание прав и интересов трудящихся)<sup>2</sup>.

На первых стадиях развития системы коллективных переговоров их предметом были лишь экономические условия. Первоначальные споры об эффективности и приемлемости коллективных переговоров также разворачивались вокруг их экономической целесообразности. Подобное положение дел определялось как относительно слабым на тот момент времени уровнем трудовых прав рабочих, целями которых в первую очередь были экономические блага, так и тем, что зарождающаяся система социального партнерства еще не обрела такого размаха, чтобы реализовывать глобальные социальные инициативы.

Исходя из этого, коллективные переговоры мыслились лишь как эффективный инструмент оказания давления на работодателя с целью получения экономических преференций для работников. Более того,

<sup>1</sup> См.: О международных договорах Российской Федерации : федеральный закон от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ // Российская газета. 1995. 21 июля. № 140.

<sup>2</sup> Webb S., Webb B. Industrial Democracy. L., 1902. P. 1.

коллективные переговоры считались функционально неотличимыми от индивидуальных переговоров. На техническом уровне их реализации (встреча представителей, обсуждение) принципиальной разницы нет, однако целевая установка коллективных переговоров отличается. Она нацелена на коллективный интерес трудящихся, в то время как на первых коллективных переговорах обсуждались отдельные экономические выгоды (benefits), без рассмотрения вопросов, касающихся социальных тем.

Кроме того, в то время странным отличием коллективных переговоров от индивидуальных было игнорирование интереса работодателя. Профсоюзы считали, что должны надавить на администрацию, с тем чтобы добиться своего. Об интересах работодателя почти не задумывались. Эта ситуация не характерна для современных коллективных переговоров. Более того, сложно представить и любые другие переговоры, в которых выгоду приобретает лишь одна сторона (то, что работодатель получал прибыль от рабочей силы, не есть выгода, достигнутая им в переговорах), однако подобные ситуации «односторонних» переговоров возникают до сих пор, и не только в сфере социально-трудовых отношений<sup>1</sup>.

И все же процесс институционализации изменил первоначальный облик коллективных переговоров. Предметом переговоров стали не только экономические, но и социальные требования. Переговорный процесс все менее напоминал акт товарно-денежного обмена (где в роли товара была рабочая сила), присущий капиталистическому рынку, и все более походил на нормотворческий процесс, где создаются правила регулирования трудовых отношений. В это же время, как фиксируют Веббы, начинается внедрение власти в систему коллективных переговоров.

Феномен власти, характеризующий коллективные переговоры, имеет семантический уровень манифестации (это как минимум характерно для английского языка). Коллективные переговоры обозначаются словом «*bargaining*», что, в отличие от слова «*negotiations*» (в значении «переговоры»), означает отношения, связанные с давлением одной стороны на другую. В случае коллективных переговоров это давление оказывает профсоюз<sup>2</sup>.

А. Фландерс подчеркивает, что наличие столь явного властного характера коллективных переговоров, отражающегося даже в практике

<sup>1</sup> *Flanders A. The nature of collective bargaining // Collective bargaining: selected readings / ed. by A. Flanders. Harmondsworth, 1969.*

<sup>2</sup> *Webb S., Webb B. Op. cit. P. 1.*

словоупотребления, указывает на их политическую природу. «Если индивидуальные переговоры представляют собой скорее экономический институт, призванный привести в соответствие позиции продавцов и покупателей на рынке труда и завершающийся (или не завершающийся) сделкой по покупке рабочей силы, то коллективные переговоры — социально-политический институт, оперирующий властными (силовыми) отношениями между сторонами и приводящий к установлению правил, касающихся найма и использования рабочей силы»<sup>1</sup>.

В современной отечественной практике работодатель участвует в коллективных переговорах не потому, что опасается протестных действий со стороны профсоюзов (хотя бывает и такое), а потому, что к этому его обязывает трудовое законодательство (а в идеале — этика социальной ответственности бизнеса). Институциональный аспект коллективных переговоров представлен достаточно разработанной системой нормативного регулирования данного процесса, порядок и нюансы которого выражены в трудовом законодательстве и локальных актах организаций. Действующий Трудовой кодекс имеет однозначную социальную ориентацию, направлен на снижение уровня социальной напряженности и трудовой конфликтности. Базисом претворения этих принципов в жизнь являются коллективные переговоры.

Эффективность реализации системы социального партнерства в сфере ведения коллективных переговоров может быть основана лишь на паритете власти сторон социально-трудовых отношений. Именно это порождает признание социального партнера равноправным субъектом (равенство сил и возможностей, с которыми необходимо считаться). Однако, как показывают в своих исследованиях Р. И. Капелюшников и В. Е. Гимпельсон на примере судостроительных предприятий Санкт-Петербурга, отношения социальных партнеров носят неравновесный характер, и менеджмент (в силу дисбаланса власти в его пользу) не признает за профсоюзами равного себе субъекта<sup>2</sup>.

Указанные аспекты социального партнерства, такие как власть, дисбаланс сил и другие, ставят под сомнение правомерность понятия «социальное партнерство». Может сложиться впечатление, что партнерство в данной области — столь же эфемерное понятие, как

<sup>1</sup> *Flanders A.* Op. cit.

<sup>2</sup> Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М., 2007.

и на международной арене, существующей по принципам реальной политики. Однако есть один важный нюанс, о котором не следует забывать.

Достижение успеха в рамках социального партнерства осуществляется лишь с помощью коллективных переговоров и на основании добровольно заключенных коллективных договоров. Это означает, что, несмотря на весь спектр понятий власти, здесь нет места прямому принуждению. Рекомендация МОТ № 91 «О коллективных договорах» определяет коллективный договор как «письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, при отсутствии таких организаций, представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны»<sup>1</sup>.

Все это указывает на правомочность определения социального партнерства именно в категориях партнерства.

Важным аспектом анализа правовой сущности коллективных договоров является сравнение отечественной практики с зарубежной в деле реализации принципов международного трудового законодательства.

Большинство европейских стран (Австрия<sup>2</sup>, Франция<sup>3</sup>, Германия<sup>4</sup> и др.) определяют коллективный договор как документ, имеющий юридическую силу. Однако в Великобритании коллективный договор такой силой не обладает и носит форму «джентльменского соглашения». Юридическая сила договору может быть придана при специальном обращении сторон, что бывает нечасто, в противном случае за его нарушения могут последовать лишь репутационные издержки<sup>5</sup>.

В США федеральное законодательство отводит коллективным договорам важное место. Именно в их содержании прописано

<sup>1</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева, 1991. Т. I : 1919–1956. С. 1042–1044.

<sup>2</sup> Windmuller J. Collective Bargaining in Industrialized Market Economies. Geneva, 1997.

<sup>3</sup> Code du travail. 28 ed. / Annotations jurisprudentielles et bibliographiques par C. Rade, C. Dechrste. Dalloz, 2008.

<sup>4</sup> Weiss M., Schmidt M. Federal Republic of Germany // The International Encyclopedia for Labor Law and Industrial Relations / ed. R. Blanpain. The Hague ; L. ; Boston, 2000.

<sup>5</sup> См.: Райлоу П. Контроль прерогатив администрации // Сравнительное трудовое право. М., 1987. С. 116.

большинство норм и обязательств (некоторые из них, сравнив с аналогичными положениями отечественного законодательства, можно отнести к условиям индивидуального найма)<sup>1</sup>. Ряд исследователей отмечают гипертрофированный характер коллективного договора в США, который, по сути, вытеснил индивидуальный трудовой договор<sup>2</sup>.

Е. Е. Мачульская считает, что в среднем коллективный договор в США состоит из 500 страниц. Детализация каждого договора колоссальная, так как он подписывается на отраслевом уровне и распространяется на все предприятия (что означает отражение особенностей организаций в тексте отраслевого соглашения). Их содержание похоже на трудовое законодательство и часто структурировано таким образом, как будто это продолжение государственного закона. Стоит ли говорить о том, что первоначальный аспект коллективных договоров как специальных соглашений, отличных от трудового законодательства, утрачивается<sup>3</sup>.

В коллективных договорах США существуют разрешенные, допустимые и запрещенные условия. В них прописываются такие моменты, как признание права профсоюза на ведение переговоров (и порядок признания), порядок исполнения коллективного договора, порядок осуществления локаута (запрещенного на территории РФ). Последнее определяется в следующей формулировке: «временное или постоянное прекращение трудовых отношений с работниками, осуществляемое работодателем в любой форме в связи с коллективным трудовым спором»<sup>4</sup>.

В странах Латинской Америки (Панама, Венесуэла, Мексика) коллективные договоры регулируются специальными нормативными актами и ратифицированными конвенциями МОТ. Например, Закон «О труде», принятый в Мексике в 1931 году, в редакции 1996 года дает следующее определение: коллективный договор — это «соглашение, заключаемое между одним или несколькими профсоюзами трудящихся, с одной стороны, и одним или несколькими работодателями или одной или несколькими ассоциациями работодателей — с другой, с целью установления условий, в соответствии с которыми

<sup>1</sup> Wagner Act, National Labor Relations Act, 1935. Taft–Hartley Act, Labor Management Relations Act 1947. Railway Labor Act, 1926.

<sup>2</sup> Cox A. Statutory Supplement. Washington, 1960. P. 109–128.

<sup>3</sup> Мачульская Е. Е. Управление предприятием и трудовое право США: опыт США. М., 1996. С. 13.

<sup>4</sup> Trueba Ubrina A., Trueba Barrea J. Ley federal del Trabajo: Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. 76A Edición Actualizada. Editorial Porrúa. Mexico, 1996.

работникам должна предоставляться возможность работать в одной или нескольких компаниях или учреждениях»<sup>1</sup>. По своему содержанию коллективные договоры Латинской Америки схожи с отечественными договорами (стоит отдельно отметить несколько необычные для российской специфики условия по типу замены стажа на профессионализм и запрет на увеличение должностных обязанностей).

Страны Восточной Европы характеризуются приведением своего трудового законодательства под стандарты Совета Европы, тем самым формируя практически идентичную систему регулирования социально-трудовых отношений. Например, в Польше Закон «О коллективных договорах» от 25 сентября 1994 года (изменяющий положения действующего Трудового кодекса)<sup>2</sup> практически полностью копирует определение коллективного договора, приведенное в Рекомендации МОТ № 91<sup>3</sup>. Особенностью польского закона является двухуровневая система социального партнерства (локальный и регионально-отраслевой уровни). Также польский закон определяет правовой статус коллективных переговоров и коллективных договоров (коллективный договор признан в Польше источником трудового права)<sup>4</sup>.

Практика рассмотрения коллективных договоров как источников трудового права вообще характерна для стран Европы. Так, Европейская социальная хартия 1996 года дает следующую формулировку: «Термин „национальное законодательство и практика“ может включать наряду с законами и нормативными актами коллективные договоры, иные договоры между работодателями и представителями трудящихся, обычаи, а также соответствующую судебную практику»<sup>5</sup>.

Таким образом, вышеприведенные примеры зарубежных законодательств позволяют определять коллективный договор примерно в тех же категориях, что и отечественное право (что неудивительно, так как международный стандарт труда, выраженный в документах МОТ, является распространенным образцом для различных государств). В то же время ряд стран указывает на коллективный договор как источник трудового права. В связи с этим по данному вопросу

<sup>1</sup> Лютов Н. Л. Международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2001. С. 194.

<sup>2</sup> Act to amend the Labour Code and other Acts in respect of collective bargaining dd. 29.09.1994 // Международная организация труда. URL: <http://natlex.ilo.org/txt/E94POLOI.htm>

<sup>3</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева, 1991. Т. I : 1919–1956. С. 1042–1044.

<sup>4</sup> Sewerynski M. Varieties in Employment Status and Related Issues in Polish Labor Law // Comparative Labor Law Journal. Summer 1997. № 18. P. 523–546.

<sup>5</sup> Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.

необходимо определить положение коллективного договора в системе права Российской Федерации.

В отечественной научной литературе, посвященной коллективным договорам, данный документ относился к числу локальных нормативных актов<sup>1</sup>. Во времена СССР не существовало определения локального нормативного акта, которое было бы четко закреплено в законодательстве (по крайней мере в КЗоТ РСФСР). В то же время ряд положений различных нормативных актов давал основания для того, чтобы определить коллективный договор именно подобным образом. Так, ст. 80 КЗоТ РСФСР гласила, что некоторые условия труда (тарифные ставки и премии, а также их распределение) определялись и фиксировались в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах. Это давало основания заявить, что коллективный договор — разновидность подобных документов.

Иная ситуация сложилась в современном трудовом законодательстве России. Некоторые статьи Трудового кодекса РФ дают основания полагать, что локальный нормативный акт и коллективный договор — это разные понятия. Например, ст. 96 Трудового кодекса РФ, регламентируя порядок работы в ночное время, гласит, что он может устанавливаться в коллективных договорах, локальных нормативных актах и т. д. Это свидетельствует о формальном разведении исследуемых понятий.

Однако подобная ситуация вызывает коллизию, так как в ст. 5 Трудового кодекса РФ коллективные договоры не входят в перечень источников трудового права. В него включены локальные нормативные акты, но так как ст. 96 ТК РФ их разграничивает, то возникает резонный вопрос: является ли коллективный договор источником трудового права?

В то же время ст. 40 Трудового кодекса РФ не дает возможности исключить коллективный договор из системы правовых отношений, так как данный документ, согласно статье, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения. Как отмечает М. Н. Марченко, «правовой акт, регулирующий какую-либо группу общественных отношений, всегда должен содержать в себе нормы права — правила общего характера, обладающие обязательностью. В противном случае он будет рассчитан лишь на одноразовое применение и никакой ценностью с точки зрения функции регулирования обладать не будет»<sup>2</sup>. Иными словами, в силу того что коллективный

<sup>1</sup> См.: Смолярчук В. И. Источники советского трудового права. М., 1978. С. 112–113; Курс российского трудового права / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 560.

<sup>2</sup> Теория государства и права / под ред. М. Н. Марченко. М., 1998. С. 338–339.

договор — это нормативный акт, он является и источником права, а его нормативность не может вызывать сомнений.

Коллизии, связанные с функционированием коллективного договора, возникают не только на уровне определения его статуса. Немаловажной проблемой является и специфика его действия.

Статья 40 Трудового кодекса РФ гласит, что коллективный договор может заключаться на предприятии в целом, а также в его филиалах и подразделениях. Последнее осуществимо при условии, что работодатель наделил соответствующих руководителей подразделения полномочиями выступать от лица организации и заключать коллективные договоры в филиалах. Руководители филиалов не могут передоверить полномочия по заключению коллективных договоров без специального разрешения руководства организации. Также коллективные договоры, заключенные в филиалах без разрешения дирекции организации, считаются недействительными и не обладают юридической силой.

В то же время в ст. 43 Трудового кодекса РФ не определена зависимость функционирования коллективных договоров от места их принятия. Получается, что при наличии коллективного договора в филиале и организации в целом не ясно, какой из договоров имеет большую юридическую силу и как они взаимодействуют, то есть в одном филиале действуют два коллективных договора. Та же ст. 43 гарантирует, что на филиал распространяется и местный, и «головной» коллективные договоры.

Также не вполне ясна ситуация с обязательствами филиала по коллективному договору, так как подобные подразделения не обладают финансовой независимостью, а руководствуются общей сметой. Реальная практика социального партнерства показывает, что подобные договоры заключаются крайне редко, и в случае возникновения указанной ситуации они дублируют коллективные договоры организации в целом. В связи с этим целесообразным представляется исключение из ст. 40 ТК РФ ч. 4 (которая вносит данную путаницу), а также признание сферой деятельности договора лишь организации.

Другим вопросом, актуальным как для отечественной, так и для зарубежной правовой системы при определении правового статуса коллективного договора, является специфика его содержания. Данный вопрос был сформулирован в трудах К. Энгельс и Р. Бланпес, которые исследовали грань между защитой прав работников и гибкостью правовой системы<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Цит. по: Киселев И. Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество // Управление персоналом. 2002. № 4. С. 8.

Российское трудовое законодательство закрепило за работодателями и работниками право на свободный выбор содержания коллективного договора лишь в 1992 году<sup>1</sup>. С тех пор ведутся споры о классификации пунктов содержания коллективного договора. Выделяются следующие условия содержания:

- нормативные и обязательственные<sup>2</sup>;
- организационные, нормативные и обязательственные<sup>3</sup>;
- информационные, нормативные и обязательственные<sup>4</sup>;
- организационные, информационные, нормативные и обязательственные<sup>5</sup>.

На основе представленных точек зрения можно сделать вывод, что нормативные и обязательственные условия представлены во всех случаях. Они были закреплены как в советском трудовом праве<sup>6</sup>, так и в ряде зарубежных законодательных систем, однако там были добавлены организационные условия<sup>7</sup>. Ряд отечественных исследователей также выделяют организационные условия, причисляя к ним сроки действия договора, порядок изменения, проверки и отчетности<sup>8</sup>.

Выделение организационных условий не лишено смысла, так как отнесение ряда условий коллективных договоров лишь к нормативным или обязательственным частям было бы весьма спорным. В то же время порядок внесения изменений вполне мог бы быть определен как нормативный аспект, так как данные условия обеспечивают гибкость реализации интересов трудящихся в условиях экономической нестабильности.

Чаще всего под организационными понимают условия, которые гарантируют стабильность выполнения коллективного догово-

<sup>1</sup> Российская газета. 1992. 28 апр. № 98.

<sup>2</sup> См.: Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. Ю. П. Орловского. М., 2002. С. 105 ; Советское трудовое право / под ред. Б. К. Бекгичева, А. Д. Зайкина. М., 1985. С. 172; и др.

<sup>3</sup> Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М., 2003. С. 139 ; Андреев В. С. Трудовое право. М., 1978. С. 35–36 ; Хныкин Г. В. Коллективный договор // Законодательство. 2005. № 11. С. 58.

<sup>4</sup> См.: Трудовое право России / под ред. А. С. Пашкова. СПб., 1993. С. 88 ; Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. М., 2007. С. 129–130 ; Шебанова А. И. Коллективный договор сегодня // Социалистический труд. 1983. № 5. С. 18; и др.

<sup>5</sup> Сыроватская Л. А. Трудовое право. М., 2001. С. 112.

<sup>6</sup> См. п. 11–13 Положения о порядке заключения коллективных договоров, утвержденного Постановлением Президиума ВЦСПС и Государственного комитета Совмина СССР по труду и социальным вопросам, от 26 августа 1977 г. (Бюл. Гос. комитета Совмина СССР по труду и социальным вопросам. 1978. № 1).

<sup>7</sup> Трудовое и социальное право зарубежных стран / под ред. Э. Б. Френкель. М., 2002. С. 77.

<sup>8</sup> Семенов И. В. Трудовое право. М., 2008. С. 32.

ра. Например, сроки действия договора дают трудящимся гарантии, что достигнутые ими права не будут отобраны в течение указанного периода. Работодатель же получает гарантии стабильности предприятия, исходя из которых он может планировать свою экономическую деятельность на период действия коллективного договора. Разница между отечественными и зарубежными коллективными договорами в плане периода их действия состоит в том, что за рубежом они заключаются на длительный срок. Другим условием, относящимся к организационным положениям и обеспечивающим стабильность договора, является механизм контроля и отчетности.

Ряд исследователей, выделяя информационные положения коллективных договоров, считают, что они извлекаются из отраслевых соглашений, Трудового кодекса и иных нормативных актов с целью формулирования общего правила, обуславливающего последующие условия коллективного договора<sup>1</sup>. Наличие подобных норм не имеет обязательного характера и не регулируется отечественным трудовым законодательством. Кроме этого, развитие информационных технологий привело к повсеместной доступности общих правил и положений, в силу чего перегружать коллективный договор копиями положений трудового законодательства нет смысла. Однако стоит отличать информационные положения от уже неоднократно упоминавшихся случаев копирования трудового законодательства с целью создания формального коллективного договора, не имеющего юридической силы<sup>2</sup>.

Наличие в коллективном договоре нормативных, обязательственных, информационных и организационных положений придает ему форму источника права (это подтверждено и Трудовым кодексом РФ). В то же время основополагающие документы Международной организации труда (Рекомендация МОТ № 91<sup>3</sup> и Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам»<sup>4</sup> (ратифицирована РФ в 2010 г.<sup>5</sup>)) заявляют о договорном характере коллективного договора.

<sup>1</sup> Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. М., 2007. С. 129.

<sup>2</sup> См.: О заключении коллективных договоров на предприятиях и в организациях : постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. (ред. 23.05.1984). П. 4 // Собрание постановлений Правительства СССР. 1966. № 5.

<sup>3</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева, 1991. Т. I : 1919–1956. С. 1042–1044.

<sup>4</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева, 1991. Т. II : 1957–1990. С. 1935–1938.

<sup>5</sup> См.: О ратификации Конвенции о содействии коллективным переговорам (Конвенции МОТ № 154) : федеральный закон РФ от 1 июля 2010 г. № 138-ФЗ // Российская газета. 2010. 6 июля. № 146.

Подобная двойственность требует определенного юридического толкования.

В законодательстве Российской Федерации коллективный договор обозначен как один из источников права, то есть он является документом, создаваемым в рамках нормотворческой деятельности. Большинство отечественных ученых-правоведов включают в круг субъектов нормотворческой деятельности, помимо органов государственной власти, социальных партнеров (так как деятельность социальных партнеров носит нормотворческий характер и имеет признание со стороны государства)<sup>1</sup>. Однако подобное толкование не имеет статуса всеобщего научного консенсуса, и некоторые исследователи склонны относить к субъектам нормотворческой деятельности лишь органы государственной власти<sup>2</sup>. Например, М. В. Лушникова, отрицая наличие данного статуса за субъектами социального партнерства, не признавала коллективный договор документом, содержащим правовые нормы<sup>3</sup>. Коллективный договор, по ее мнению, является лишь правовым актом, реализующим договорные обязательства и права сторон<sup>4</sup>. Функционирование коллективного договора определяется его представительным характером. Автор также настаивала на том, что «коллективный договор по своей природе — это соглашение сторон»<sup>5</sup>. При этом условия коллективного договора определяются исключительно как обязательства, а нормативная часть носит информационный характер<sup>6</sup>. В качестве дополнительного аргумента М. В. Лушникова выдвигает тезис о том, что нормативные акты должны быть изданы лишь органами государственной власти<sup>7</sup>.

Специфической особенностью коллективного договора является то, что его заключают субъекты трудовых отношений, не имеющие статуса государственных структур. Однако подобное отличие от иных источников права не может быть доказательством отсутствия в коллективном договоре нормативной составляющей. Специалист по теории права В. Н. Хропанюк отмечает, что субъектами правотворческой деятельности могут выступать не только органы государственной

<sup>1</sup> Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. М., 2007. С. 48–49 ; Толкунова В. Н. Трудовое право : курс лекций. М., 2002. С. 27; и др.

<sup>2</sup> Лушникова М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства. Ярославль, 1997. С. 127.

<sup>3</sup> Там же. С. 127–128.

<sup>4</sup> Там же. С. 128.

<sup>5</sup> Там же.

<sup>6</sup> Там же.

<sup>7</sup> Там же.

власти, но и общественные организации. Более того, правовые нормы, сформированные последними, получают не только государственное признание, но и государственное охранение<sup>1</sup>. Также В. Н. Хропанюк подразделяет нормативные акты на законы и подзаконные акты, к числу последних относятся и внутриорганизационные документы, регламентирующие порядок функционирования внутренних процессов организации. Схожей позиции придерживается и С. С. Алексеев, считая, что субъектами нормотворчества могут быть общественные организации<sup>2</sup>. Все это указывает на то, что выделение социальных партнеров как субъектов нормотворческой деятельности правомочно в силу наличия у них подобных возможностей, гарантированных государством.

Другим аргументом М. В. Лушниковой было то, что правовой акт — весьма широкое понятие, которое нельзя свести к нормативному акту (правовой акт может иметь не только нормативную, но и правоприменительную суть)<sup>3</sup>. Однако законодательство РФ, называя коллективный договор правовым актом, указывает и на сферу его применения — социально-трудовые отношения. Правовой акт, регулирующий определенную сферу отношений, должен содержать нормативные условия (обязательные общие правила). При отсутствии таковых коллективный договор приобретет статус единовременного правоприменительного акта и утратит свою регулирующую функцию. Таким образом, можно сделать вывод, что законодательство РФ, определяя коллективный договор в категориях правового акта, подразумевает его нормативную сущность.

Следует также отметить, что в более поздних публикациях М. В. Лушниковой изменила свою точку зрения, определив коллективные договоры «нормативными источниками трудового права, обладающими публично-частноправовой природой»<sup>4</sup>.

Нормативный характер коллективных договоров подтверждается и отечественной судебной практикой (судебные инстанции при разрешении трудовых споров ссылаются на нормы коллективного договора).

Таким образом, в отечественном трудовом законодательстве коллективный договор является специфическим документом (что весьма схоже со множеством зарубежных аналогов), обладающим

<sup>1</sup> Хропанюк В. Н. Теория государства и права. М., 1997. С. 240.

<sup>2</sup> Алексеев С. С. Указ. соч. С. 202.

<sup>3</sup> Лушников М. В. Указ. соч. С. 244–245.

<sup>4</sup> Лушников А. М., Лушников М. В. Курс трудового права. Общая часть. Коллективное трудовое право. М., 2003. С. 183, 207, 363.

двойственностью: с одной стороны, нормативный акт<sup>1</sup>, с другой — документ, принимаемый посредством договоренностей субъектов социального партнерства<sup>2</sup>.

Другой особенностью коллективного договора является специфика его охраны государством. Гарантия соблюдения норм коллективного договора основана не только на правоотношениях субъектов социального партнерства (ситуация, характерная для гражданско-правовых отношений), но и на санкции органов государственной власти (более того, санкция государства — основной гарант коллективного договора). Исходя из этого, необходимо рассмотреть нюансы договорной ответственности для данного документа.

Санкции за неисполнение условий коллективных договоров могут быть вписаны непосредственно в сам текст документа, однако такая ситуация встречается редко. При отсутствии подобных условий в тексте договора действует следующее правило: «В случае нарушения коллективного договора действуют санкции общих и специальных норм, которые и являются санкциями для коллективно-договорных норм»<sup>3</sup>. К подобным нормам относится федеральный свод законов. Согласно ст. 55 Трудового кодекса РФ, нарушение условий коллективного договора карается мерами, предусмотренными федеральными законами. Это указание отсылает к ст. 5.31 Кодекса об административных правонарушениях РФ, согласно которой за неисполнение условий коллективного договора предусмотрен штраф от 3 до 5 тыс. рублей. Как видим, размер штрафа не слишком мотивирует к соблюдению условий коллективного договора.

В зарубежной практике заключения коллективных договоров существует понятие «мирная статья». Одни исследователи определяют ее как механизм цивилизованного регулирования трудовых отношений, другие — как коллаборационистский акт профсоюзов в отношении работодателей<sup>4</sup>.

Как уже отмечалось, коллективные трудовые споры, возникающие в системе социального партнерства, подразделяются на конфликты

<sup>1</sup> Теория государства и права / под ред. В. М. Корельского, В. Д. Перевалова. М., 2002. С. 312–313.

<sup>2</sup> Молодцов М. В., Головина С. Ю. Указ. соч. С. 35–36, 51–52; Анисимов А. Л. Указ. соч. С. 19.

<sup>3</sup> Каширин И. Н. О природе и значении локальных норм трудового права // Правоведение. 1970. № 3. С. 125.

<sup>4</sup> Lewis R. Strike-free Deals and Pendulum Arbitration // British Journal of Industrial Relations. 1990. P. 32.

права и конфликты интереса. «Мирная статья» позволяет разграничить методы борьбы по этим двум аспектам<sup>1</sup>.

В США «мирная статья» может касаться как вопросов исключительно коллективных переговоров, так и более широкого круга трудовых прав. Чаще всего «мирная статья» подразумевает отказ от стачечной деятельности на период функционирования коллективного договора<sup>2</sup>. В Великобритании, где коллективный договор не обладает обязательной юридической силой, «мирная статья» не столь эффективна, так как привлечь профсоюз за ее неисполнение практически невозможно<sup>3</sup>.

Также «мирная статья» может выражаться в обязательстве профсоюзов предупреждать работодателя о готовящихся забастовках (в российском праве это обязательство закреплено в трудовом законодательстве). Профсоюзы стран Европы обладают весьма внушительными забастовочными фондами, но используют их крайне редко. Среди стран германо-романской правовой модели чаще всего к забастовкам прибегают в Финляндии, а также в Бельгии. В Австрии и Швейцарии практически не проводятся забастовки, в то время как в Германии забастовки и локауты (!) — частое явление<sup>4</sup>.

В рамках отечественной системы права применение «мирной статьи» невозможно, так как право на забастовку является конституционным и обязать в рамках нормативного документа кого-либо отказаться от своих основных прав невозможно (ст. 37 Конституции РФ). Кроме этого, закрепление подобного условия в коллективном договоре ухудшит условия труда по сравнению с уровнем, гарантированным Трудовым кодексом РФ.

Другим немаловажным нюансом правового статуса коллективного договора является срок его действия. Коллективный договор в РФ заключается на период до трех лет (ст. 43 ТК РФ). Момент вступления коллективного договора в силу может приходиться либо на дату его подписания, либо на дату, предусмотренную содержанием коллективного договора. Однако дата вступления в силу коллективного договора может быть определена и другими способами. Например, М. В. Шахаев предлагает определять срок действия коллективного договора с момента окончания оповещения трудящихся

<sup>1</sup> Тагиров Э. Р., Тронова Л. С. Конфликты в обществе. Казань, 1996. С. 91.

<sup>2</sup> Gladstone A. Settlement of Disputes over rights. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies / ed. R. Blanpam, C. Engels. The Hague ; L. ; Boston, 1998. P. 521.

<sup>3</sup> Lewis R. Op. cit. P. 37–38.

<sup>4</sup> Weiss M., Schmidt M. Op. cit. P. 58.

о его заключении<sup>1</sup>. Подобная мера могла бы исключить ряд злоупотреблений со стороны администрации, касающихся информированности работников о ситуации с коллективным договором, однако это приводит к возникновению ряда дополнительных проблем. Во-первых, необходимо разработать процедуры и технические способы оповещения, определить характер информационного послания (какая информация в него включается). Во-вторых, остается открытым вопрос о целесообразности такой меры при кратковременном характере договора, так как нижняя граница сроков действия коллективных договоров не определена (это накладывает дополнительные временные условия на решение данной задачи). Также неясно, как процесс оповещения скажется на процедуре регистрации коллективного договора в органах труда.

До того как в 2002 году был принят действующий Трудовой кодекс РФ, в трудовом законодательстве специфика реализации сроков действия коллективного договора была иная. Коллективный договор принимался один раз, а затем его действие прекращалось либо по причине ликвидации предприятия, либо по причине принятия нового коллективного договора (ст. 14 Закона № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»<sup>2</sup> от 11 марта 1992 г.). Это определяло коллективный договор как документ бессрочного характера.

Однако подобная специфика определяла то, что коллективный договор, будучи один раз принят, действовал на предприятии постоянно. Для работодателя это был билет в один конец (что, мягко говоря, не способствовало его активности в деле заключения коллективных договоров). Такая ситуация не содействовала сознательному и свободному возложению на себя обязательств. Более того, вступление в коллективно-договорные отношения, как и в любые иные правоотношения, требует свободной воли сторон. При подобном подходе к определению сроков коллективного договора этот принцип нарушался. В целом такое положение дел не могло быть характерно для гражданского и демократического общества, даже несмотря на пользу для трудящихся от принятия таких мер (что, стоит отметить, весьма спорно, так как привлекательность коллективного договора была минимальной для работодателя, а следовательно, минимальным был и шанс его заключения).

Подобного рода нюансы в определении сроков действия коллективных договоров ставят вопрос о целесообразности и правомочно-

<sup>1</sup> Шахаев М. В. Указ. соч. С. 17.

<sup>2</sup> Российская газета. 1992. 28 апр. № 98.

сти вмешательства государства в процесс их установления. С одной стороны, право на ведение коллективных переговоров и наличие коллективного договора является в глазах государства благом (так как снижает уровень социальной напряженности). Расторжение коллективных договоров и отказ от их принятия — нежелательная ситуация для государства, так как это вызовет недовольство широких слоев населения.

В то же время ст. 43 Трудового кодекса РФ ограничивает не только период действия коллективного договора, но и срок его пролонгации (3 года). Весьма запутанным является вопрос о количестве возможных пролонгаций. Данная проблема дискутируется среди ученых-правоведов. Во-первых, возникает вопрос о том, один или несколько раз можно пролонгировать коллективный договор в течение трехлетнего срока (со сроком тоже не вполне ясно: пролонгация должна быть предпринята в трехлетний срок, а следующая — также в трехлетний срок после истечения предыдущей пролонгации или все действия нужно уместить в три года?). Дискуссия вылилась в обсуждение этой проблемы при разработке проекта Федерального закона РФ № 329663-3 «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 20 июня 2003 года<sup>1</sup>. В этом законопроекте предлагалось заменить слово «продлить» на «продлевать», что помогло бы определить специфику пролонгации как неоднократную. Окончательно данная проблема была решена в Законе № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации»<sup>2</sup> от 30 июня 2006 года.

Нерешенным остался вопрос о первоначальном сроке действия коллективного договора: если колдоговор был заключен сроком на один год, то его пролонгация возможна сроком на два года? Эта проблема связана с определением общего понятия «срок пролонгации». Мнения по этому поводу разделились: приемлема пролонгация в рамках трех лет<sup>3</sup> или сроком на шесть лет<sup>4</sup>? Наиболее

<sup>1</sup> О внесении изменений и дополнений в ТК РФ : проект федерального закона РФ от 20 июня 2003 г. № 329663-3. URL: <http://www.legislature.ru/monitor/amendtk/329663-3.html>

<sup>2</sup> Российская газета. 2006. 7 июля. № 146.

<sup>3</sup> Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. Ю. Н. Коршунова [и др.]. М., 2002. С. 187.

<sup>4</sup> Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К. Н. Гусова. М., 2003. С. 198.

предпочтительной представляется последняя трактовка, так как она не ограничивает силу пролонгации первоначальными условиями договора.

Вопрос о сроках действия коллективных договоров обладает спецификой относительно их регулирования при возникновении экстраординарных ситуаций на предприятиях. Так, ст. 14 Закона № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»<sup>1</sup> от 11 марта 1992 года предусматривала дальнейшее функционирование коллективного договора в штатном порядке в ситуации смены собственника. Действующее трудовое законодательство ограничивает срок действия коллективного договора после смены собственника трехмесячным сроком. Реорганизация предприятия имела тот же механизм регламентации смены коллективного договора, что и при ситуации смены собственника (ст. 14 Закона РФ № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»<sup>2</sup> от 11 марта 1992 г.). В нынешних условиях срок действия коллективного договора после реорганизации также составляет три месяца.

Следует отметить, что вмешательство государства в процесс регулирования сроков действия коллективных договоров — сомнительное явление. Это связано с тем, что постоянное изменение условий коллективного договора примерно раз в три года (без учета пролонгаций и коротких договоров) создает на предприятии социально-экономическую нестабильность. Наиболее целесообразным представляется отказ государства от установленных сроков коллективных договоров. Социально-трудовые отношения носят долгосрочный характер, а установление сроков в диапазон трех лет не соответствует временным характеристикам подобных отношений. Стороны должны иметь право не только по своему усмотрению вступать в коллективно-договорные отношения, но и самим устанавливать их сроки. Изменения конъюнктуры рынков всегда можно отобразить посредством практики изменения коллективного договора (ст. 44 ТК РФ). Отдельно стоит обратить внимание на такой момент, как взаимное прекращение коллективно-договорных отношений<sup>3</sup>. Подобная мера представляется разумной, так как соответствует принципу свободного волеизъявления социальных партнеров. Однако необходимо продумать механизм подобного рода действий, чтобы исключить возможные злоупотребления. Наиболее перспективным вариантом прекращения

<sup>1</sup> Российская газета. 1992. 28 апр. № 98.

<sup>2</sup> Там же.

<sup>3</sup> Шахаев М. В. Указ. соч. С. 17.

коллективно-договорных отношений является инициация коллективных переговоров с этой целью, где стороны социального партнерства могут прийти к взаимному согласию. Прекращение действия коллективного договора должно быть письменно оформлено и содержать мотивированное и аргументированное изложение причин, побудивших стороны к подобному шагу. Схожая система уже функционирует в зарубежных правовых системах<sup>1</sup>.

Еще одним важным нюансом юридической сущности коллективного договора, влияющего на практику его функционирования, является определение круга лиц, на которых распространяется данный документ.

А. Ф. Нуртдинова, Ю. П. Орловский и В. И. Миронов исходя из специфики действующего трудового законодательства РФ заявляют, что коллективный договор обладает универсальным действием и применим к «членам профсоюза, подписавшим данный договор; к работникам, которые не являются членами профсоюза, подписавшего коллективный договор; к работникам, которые поступили на работу после подписания коллективного договора»<sup>2</sup>. Это свойство коллективного договора определяется данными исследователями, исходя из специфики подобных документов (улучшение прав работников носит универсальный характер, ибо является социальным благом).

В то же время С. П. Маврин заявляет, что «в реальности, помимо льгот и преимуществ работникам, коллективный договор может устанавливать обязательства и ограничения, например, на проведение забастовок по согласованным в коллективном договоре позициям, на рост заработной платы, изменения сложившегося соотношения между уровнем средней заработной платы „простых“ работников и представителей высшего менеджмента организации и др.»<sup>3</sup>. Подобные рассуждения не совсем корректны в рамках отечественного права, так как коллективный договор не может ухудшить условия труда работников (а значит, нет возможности заключить договор о запрете забастовки и т. п.). В то же время данная проблема затрагивает

<sup>1</sup> Bamber G. J., Sheldon P. Collective Bargaining: an International Analysis // Comparative Labor Law and in Industrial Relations in Industrialized Market Economies / ed. R. Blanpain. IXth ed. Boston, Chicago : Wolters Kluwer, 2007. P. 621.

<sup>2</sup> Миронов В. И. Постатейный комментарий Трудового кодекса РФ. М., 2002. С. 67 ; Трудовое право России / под ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. М., 2003. С. 73.

<sup>3</sup> Маврин С. П., Сенников Н. Правовой механизм распространения условий коллективного договора на всех работников организации // Юрист и бухгалтер. 2003. № 2. С. 12.

достаточно острый в современной российской действительности вопрос о том, должен ли коллективный договор распространяться на не членов профсоюза или нет.

В некоторых странах действие коллективного договора распространяется исключительно на членов профсоюза, подписавших данный документ. Такая ситуация, например, до сих пор закреплена в законодательстве Германии<sup>1</sup>. Первоначально это было характерно для подавляющего числа систем социального партнерства в мире. Однако в связи с усложнением социально-трудовых отношений и естественной эволюцией как профсоюзных организаций, так и систем регламентации условий труда коллективный договор стал рассматриваться не как специфическая сделка «профсоюз–работодатель», а как массовое дополнение к трудовому законодательству. Наиболее простой способ распространения коллективного договора — перенесение его условий на всех работников организации, где профсоюзы добились заключения данного документа. За рубежом примером подобной ситуации является правовая система США<sup>2</sup>.

Весьма любопытной системой, в некоторой мере объединяющей германскую и североамериканскую модели, является правовая система Дании. В ней распространение действия коллективного договора на всех сотрудников организации утверждается правительством. Рассмотрение осуществляется отдельно в каждом конкретном случае при условии, что стороны, подписавшие договор, обратились к государству с официальной просьбой об этом<sup>3</sup>. Необычно обстоят дела в Великобритании, где действие коллективного договора не поддается адекватному определению, так как при оформлении юридической силы договора нет никакой зависимости членства в профсоюзе от распространения действия документа. Иными словами, часть людей, состоящих в профсоюзе, может не попасть под действие договора, а часть несостоящих может быть охвачена его действием<sup>4</sup>.

Для современного трудового законодательства России характерно распространение условий коллективного договора на всех сотрудников организации вне зависимости от их членства (ст. 29 ТК РФ). В то же время представляется более целесообразным подход, при ко-

<sup>1</sup> Weiss M., Schmidt M. Op. cit. P. 38–39.

<sup>2</sup> National Labor Relations Act. Sec. 9 (a). 18. URL: [www.nlraov/aboutus/overview/national\\_labor\\_relations\\_act.aspx](http://www.nlraov/aboutus/overview/national_labor_relations_act.aspx)

<sup>3</sup> Traxler F., Behrens M. Collective bargaining coverage and extension procedures // European Industrial Relations Observatory Online. 2002. URL: [www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm)

<sup>4</sup> Лютов Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании. М., 2009. С. 100.

тором стороны сами определяют круг лиц, на которых распространяется договор, а фиксация этого круга лиц происходит непосредственно в самом тексте коллективного договора.

Таким образом, на юридическую сущность коллективных договоров оказывают влияние международные стандарты труда, особенности государственного законодательства, специфика социальных и нормативных положений и факторов, обусловленных историческим развитием общества.

Указанный ряд нюансов действия коллективных договоров, дополненный рекомендациями по улучшению ситуации в данных сферах, может стать серьезным подспорьем в деле повышения эффективности функционирования системы социального партнерства в Российской Федерации.

### **3.3. ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ ГОСУДАРСТВА В ОПТИМИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА**

В условиях переходного типа экономики важную роль в функционировании социального партнерства играет государство. Трансформация социально-экономических и трудовых отношений не только реализуется непосредственно в этих областях, но и затрагивает смежные уровни. Так, роль государства в системе трипартизма в условиях переходной экономики должна меняться от патерналистской к роли гаранта стабильности и законности действий работников и работодателей. Это обусловлено как переходом от плановой экономики (с доминированием государственной собственности и императивных установок в трудовых отношениях) к рыночной экономике (с доминированием частного бизнеса и диспозитивного регулирования), так и развитием институтов демократии и гражданского общества, строящихся на принципах свободы и равенства (что, безусловно, находит отражение в социально-трудовой сфере). Подобные тенденции, особенно еще в несложившемся виде, актуализируют вопрос о роли государства в системе социального партнерства.

На данный момент в России доминирует система социально-трудовых отношений, в которой государство играет весьма важную роль. Это определено как историческими особенностями развития отечественной экономики, так и спецификой формирования рыночных отношений. Государственное участие в социально-трудовой сфере

реализуется через политику трипартизма, направленную на поддержание сотрудничества и соблюдение баланса между трудом и капиталом. Другим фактором, предопределившим доминирование государственного участия в сфере труда, является специфика отечественных социально-экономических реформ, инициированных «сверху».

Социальное партнерство — значимый инструмент, позволяющий добиться социальной стабильности в обществе, сформулировать общие правила регулирования социально-трудовых отношений и соблюсти интересы работников и работодателей. В связи с этим государство определяет реализацию системы социального партнерства как приоритетную задачу. Практическим выражением подобных установок государства является участие в разработке и заключение генеральных и региональных соглашений, а также большинства соглашений на отраслевом уровне.

В то же время анализ опыта функционирования трудовых отношений в России показывает, что государство достаточно часто нарушает декларируемые нормы социальной политики, принципы регулирования социально-трудовых отношений, а также (в случае, когда государство выступает в роли работодателя) не выполняет свои обязательства перед трудящимися. Также нередко возникают ситуации, когда государство не желает передавать функции регулятора социально-трудовых отношений иным сторонам политики трипартизма (профсоюзам, альянсам работодателей). Немаловажным является и вопрос о преодолении парадоксального состояния государства, являющегося одновременно и работодателем, и арбитром.

В рамках социального партнерства цель государства заключается в поддержании социального мира и порядка, а также в развитии экономики страны. Цель работодателей — извлечение прибыли из производства и торговли, развитие деятельности — способствует усилению экономики. Цель профсоюзов — защита прав и интересов трудящихся — создает здоровую социальную обстановку в стране. Таким образом, цель государства — согласование интересов труда и капитала, так как только в таких условиях государство способно добиться и социального мира, и экономического роста. Стремление работников и работодателей достичь своих целей также не может быть односторонним: для стабильного социального мира нужна эффективная экономика, а для эффективной экономики — социальный мир.

Указанные цели государства определяют следующие аспекты его участия в системе социального партнерства и коллективно-договорных отношений в сфере труда.

1. *Политический аспект.* Государство в некоторой степени является выразителем политической сферы общества. Однако профсоюзы и работодатели, их организации также обладают политическим весом (что не раз подтверждалось в истории развития капитализма, в том числе на примере России). В связи с этим система социального партнерства выступает как инструмент консолидации основных политических сил общества, создает предпосылки для ведения грамотной социальной политики, обеспечивающей стабильность действующей власти и спокойствие широких масс населения.

Необходимое условие развития социального партнерства — построение правового государства и гражданского общества. Эти два аспекта тесно связаны друг с другом. Эффективная система социального партнерства предполагает как гарантию реализации прав и законных интересов (аспект правового государства), так и активную деятельность общества в регулировании социально-трудовых отношений: работа профсоюзного актива, ведение коллективных переговоров, различные гражданские инициативы по улучшению условий труда и прочее (аспект гражданского общества). Без наличия возможности отстаивать свои права гражданская инициатива сойдет на нет или будет направлена на деструктивный путь, без гражданской инициативы право будет лишь формальным механизмом, невостребованным и уязвимым для злоупотреблений. Все это свидетельствует о том, что развитие системы социального партнерства тесно связано с политической ситуацией в стране.

2. *Экономический аспект.* Число экономически активного населения на начало 2017 года составило 74,5 млн человек, или 49,9 % от общей численности населения страны (144,3 млн человек), из них 67,3 млн человек (92,9 % экономически активного населения) были заняты в экономике. При этом преобладающая часть занятого населения сосредоточена в крупных и средних организациях: по состоянию на конец 2016 года в них работали 40,3 млн человек (59,8 % от общей численности занятых в экономике, что свидетельствует об уменьшении этого показателя к уровню 2001 г. на 0,9 млн человек, или на 3,6 %).

В России число нетрудоустроенных граждан (подсчет их количества основан на методологии, принятой в Международной организации труда), составило порядка 5 млн 100 тыс. человек (7,1 % от общего числа трудоспособного населения). Количество зарегистрированных безработных граждан — примерно 1 млн 300 тыс. человек (1,8 % от общего числа трудоспособных граждан). Представленные

данные приведены на начало 2016 года<sup>1</sup>. Существенные изменения произошли в системе распределения занятости по организациям различных форм собственности. Так, численность работающих граждан в государственном секторе экономики сократилась с 69 до 38 %. На предприятиях смешанных форм собственности число работников увеличилось с 13 до 20 %, а в сфере частного бизнеса — с 18 до 42 %<sup>2</sup>.

Все это свидетельствует о перетекании трудовых ресурсов от государства в частный сектор, а также об увеличении масштабов безработицы. Подобные экономические факторы требуют участия государства в регулировании сферы труда.

Одним из важнейших документов, определяющих регулирование социально-трудовых отношений, является тарифное соглашение. Оно устанавливает уровень оплаты труда по отраслям, набор социальных гарантий и т. д. Государственное участие в работе по составлению тарифного соглашения ограничено следующими функциями:

- правовые гарантии деятельности сторон;
- урегулирование коллективных трудовых споров;
- внесение рекомендаций по условиям тарифного регулирования;
- установление норм выплаты заработной платы.

3. *Социальный аспект.* Определяется участием государства в различных социальных программах, таких как создание рабочих мест, трудоустройство молодежи, борьба с безработицей и т. д.

Проведенный ранее анализ различных аспектов функционирования социального партнерства показал, что существующая на данный момент система коллективно-договорных отношений носит формально-декларативный характер, а также характеризуется малосодержательностью положений соответствующих документов, отсутствием эффективных механизмов защиты коллективных договоров и низкой согласованностью различных уровней социального партнерства.

Решение этой проблемы, на наш взгляд, видится в дальнейшем повышении эффективности системы трипартизма, устранении недочетов в нормативном регулировании коллективных договоров, развитии трудового судопроизводства.

Система политики трипартизма выработала две основные модели функционирования: пред- и постконфликтную. В странах, где пра-

<sup>1</sup> Доклад Федеральной инспекции труда «О работе по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в 2016 году».

<sup>2</sup> Россия в цифрах. М. : Госкомстат России, 2015.

вительство поддерживает более либеральный режим экономики (например, в Великобритании, Канаде, США), распространена постконфликтная модель. Суть этой модели состоит в том, что государство начинает вмешиваться в конфликт рабочих и работодателей лишь на этапе его перерастания в открытое противоборство, когда возникает угроза общественному благополучию. Предконфликтная модель более характерна для стран, обладающих социально ориентированной позицией в рамках политики трипартизма. Большинство стран континентальной Европы исповедует именно эту модель. Суть ее состоит в том, что государство участвует в конфликте работников и работодателей уже на стадии переговорного процесса, помогая субъектам социального партнерства сформулировать наиболее выгодные условия коллективного договора.

Предконфликтная модель трипартизма характерна и для России, где субъекты социального партнерства при участии государства устанавливают условия коллективных договоров и соглашений, чтобы в дальнейшем обеспечить в стране социальный мир и экономическую стабильность.

Вмешательство государства наиболее уместно в ситуации, когда профсоюзы и работодатели не могут найти общего языка, а их переговоры зашли в тупик. В такой ситуации государство берет на себя роль медиатора, способного урегулировать разногласия сторон и помочь им заключить обоюдовыгодное соглашение. Однако государство в системе трипартизма нередко вынуждено занимать и роль арбитра, чтобы разрешить социально-трудовые противоречия более решительным образом.

Проработанной представляется система трипартизма, функционирующая в Нидерландах. Основной особенностью этой модели является включение представителей профсоюзов и работодателей в структуру государственных органов по надзору за трудом. Подобные трехсторонние комиссии широко распространены в Нидерландах, а их работа носит постоянный характер (Социально-экономический совет, Центральное бюро занятости, Совет по социальному страхованию). В то же время широко представлены и двусторонние организации, без участия государства (например, Фонд труда), что позволяет сторонам более свободно договариваться.

Схожие с нидерландскими трехсторонние органы функционируют в Польше, Болгарии, Венгрии, Словакии, Чехии. Они занимаются как подготовкой генеральных и отраслевых соглашений (в Польше только территориально-отраслевых), так и урегулированием коллективных

трудовых споров. Схожая схема реализована и в Японии, где постоянные трехсторонние комиссии устанавливают тарифную систему оплаты труда. В некоторых странах работа трехсторонних комиссий не носит постоянного характера, они собираются для решения конкретных разовых задач (в Индии, Пакистане).

В то же время необходимо понимать, что наличие трехсторонних комиссий не гарантирует их успешного функционирования. Необходимы дополнительные усилия по налаживанию эффективной работы. Так, в Португалии трехсторонние комиссии были созданы еще в 1986 году, однако их роль сведена к обмену мнениями между участниками политики трипартизма. В ряде стран политика трипартизма не доказала своей эффективности, и участники социально-трудовых отношений поспешили сократить масштабы своего сотрудничества в этой сфере. Примером служит Швеция, где альянсы работодателей отказались от участия в трипартизме по целому ряду направлений.

В России основным двигателем системы трипартизма является Российская трехсторонняя комиссия (а также схожие организации, функционирующие на территориальном и отраслевом уровнях). Данная организация была основана в 1992 году и включает по 30 представителей от каждого участника политики трипартизма (органов государственной власти, профсоюзов, работодателей). Надзорные функции государства выполняет Государственная инспекция труда. Основные направления ее деятельности:

- надзор за соблюдением трудового законодательства;
- расследование несчастных случаев на производстве;
- расследование административных правонарушений в области труда;
- прием граждан, рассмотрение их жалоб и иных обращений.

Урегулирование коллективного трудового спора возложено на соответствующие подразделения в составе федерального органа исполнительной власти, занимающегося вопросами труда. В сферу его деятельности входят:

- регистрация коллективного трудового спора;
- проверка полномочий представителей сторон;
- создание списка трудовых арбитров;
- подготовка трудовых арбитров;
- анализ коллективного трудового спора, создание рекомендаций по урегулированию;
- методологическая поддержка сторон коллективного трудового спора;

- финансирование примирительных процедур (в установленном порядке);
- урегулирование коллективных трудовых споров.

Таким образом, развитие системы трипартизма за рубежом показывает ее эффективность в урегулировании противоречий между работниками и работодателями, снижении социальной напряженности. В отечественной практике позитивный опыт западных стран должен быть дополнен: необходимо ориентировать политику трипартизма на общее развитие системы социального партнерства. Государство способно создать более успешную систему регулирования социально-трудовых отношений, в первую очередь посредством реформирования трудового законодательства и собственной деятельности в качестве надзорного органа в социально-трудовых отношениях. В то же время государство должно ограничивать свое участие в данной сфере, помогая социальным партнерам, но не возлагая на себя всю полноту их функций. Это будет способствовать отходу от патернализма, до сих пор присущего отечественным социально-трудовым отношениям.

## Глава 4

### НАПРАВЛЕНИЯ ОПТИМИЗАЦИИ СОДЕРЖАНИЯ И ПРОЦЕДУР ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ОЦЕНКИ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

#### 4.1. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В большинстве стран мира процесс заключения коллективного договора предполагает три этапа: подготовку, разработку и принятие. Такая последовательность характерна для Германии<sup>1</sup>, Италии<sup>2</sup>, США<sup>3</sup>, Великобритании<sup>4</sup> и России. Указанные этапы реализуются в рамках коллективных переговоров, и иного способа создать коллективный договор не существует<sup>5</sup>.

Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам»<sup>6</sup> (ратифицирована Россией в 2010 г.) определяет их как переговоры между работниками и работодателями с целью:

- определения условий труда и занятости;
- урегулирования отношений между работниками и работодателем<sup>7</sup>.

Определение коллективных переговоров, данное в тексте Конвенции МОТ, по своему содержанию шире, чем определение коллективных переговоров, приведенное в Трудовом кодексе РФ. Это обусловлено тем, что регулирование социально-трудовых отношений и определение условий труда не являются исключительно прерогативой коллективного договора. В России существует понятие «взаимные консультации». По сути, это те же коллективные переговоры,

<sup>1</sup> Weiss M., Schmidt M. Federal Republic of Germany // The International Encyclopedia for Labor Law and Industrial Relations / ed. R. Blanpain. The Hague ; L. ; Boston, 2000.

<sup>2</sup> Barassi L. Diritto del Lavoro. Milano, 2010.

<sup>3</sup> Honeyball S., Bowers J. Textbook on Labour Law. N. Y., 2004. P. 34.

<sup>4</sup> Whittall M., Knudsen H., Huijgen. F. Towards a European labour identity: the case of the European Work Council. N. Y., 2006.

<sup>5</sup> Нуртдинова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1998. С. 60.

<sup>6</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева, 1991. Т. II : 1957–1990. С. 1935–1938.

<sup>7</sup> О ратификации Конвенции о содействии коллективным переговорам (Конвенции № 154) : федеральный закон РФ от 1 июля 2010 г. № 138-ФЗ // Российская газета. 2010. 6 июля.

но по их итогам не заключается коллективный договор. Отечественное законодательство определяет взаимные консультации как иной аспект социального партнерства и не относит его к коллективным переговорам (рассматриваемым именно в связи с договорными отношениями). В то же время под определение коллективных переговоров, по версии МОТ, подпадают взаимные консультации, что является примером более широкого толкования данного понятия Международной организацией труда.

Согласно ст. 40 Трудового кодекса РФ, сторонами коллективных переговоров являются работники и работодатели. Несмотря на широкое распространение и устоявшийся статус данных формулировок, среди исследователей-правоведов ведутся споры о том, кто же все-таки является стороной коллективных переговоров.

В принципиальном плане «работодатель» и «работники» — термины, устоявшиеся в социологическом дискурсе как выражение статуса определенных общественных групп. Юридически более корректным является использование терминологической пары «профсоюзы—администрация»<sup>1</sup>. Существуют и иные способы определения сторон коллективных переговоров, например администрация и трудовой коллектив<sup>2</sup>.

Вышеприведенные мнения опираются на специфику советского законодательства, исходившего из иной социальной и экономической парадигмы. Это означает, что данный вопрос требует осмысления в контексте современных реалий. Основная дискуссия в отечественной правовой науке развернулась вокруг стороны работодателя. Главный вопрос подобных дискуссий: является ли администрация предприятия субъектом коллективных переговоров в связи с тем, что ее независимость подвергается сомнению? Примером этого могут быть работы В. Н. Толкуновой<sup>3</sup> и М. В. Молодцова<sup>4</sup>, которые отрицают субъектную (то есть автономную) природу администрации. М. В. Лушников определяет администрацию лишь как орган предприятия, тем самым призывая рассматривать в качестве субъекта именно юридическое лицо<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Нуртдинова А. Ф. Указ. соч. С. 81.

<sup>2</sup> См.: Лях Г. И. Коллективный договор на предприятии. Минск, 1981. С. 37; Кленов Е. А. Коллективный договор. М., 1977. С. 15–16; Пашерстник А. Е. Коллективный договор. М., 1951. С. 56; Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978. С. 292–293.

<sup>3</sup> Толкунова В. Н. Трудовое право. М., 2002. С. 43–45.

<sup>4</sup> Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России. М., 2003. С. 71–74.

<sup>5</sup> Лушников М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства. Ярославль, 1997. С. 80–81.

В то же время ст. 20 Трудового кодекса РФ трактует работодателя как «физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. При этом в случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры»<sup>1</sup>. Как видно из приведенного определения, кодекс содержит вполне исчерпывающую дефиницию стороны работодателя, указывающую на его как юридическую, так и функциональную составляющую.

Однако эта формулировка также вызывает возражения. Например, М. В. Филиппова и Е. Б. Хохлов считают, что «...в качестве работодателя следует конституировать не субъекта, наделенного правом заключать трудовые договоры, — это не существенный признак работодателя, а лицо, обладающее реальной способностью нести обязанности в рамках трудового отношения, в качестве которого может выступить лишь собственник (физическое, юридическое лицо, Российская Федерация, ее субъекты либо муниципальное образование) соответствующего имущества либо субъект права хозяйственного ведения или оперативного управления в отношении такого имущества»<sup>2</sup>.

Позиция данных авторов, определяющих работодателя через возможность заключения трудового договора, не всегда приемлема при рассмотрении колдоговора (не все лица, способные заключать трудовой договор, могут выступать в качестве стороны работодателя при коллективных переговорах). Это противоречие проступает более явно при анализе ст. 40 Трудового кодекса РФ, где коллективный договор определен как документ регулирования социально-трудовых отношений в организации или у индивидуального предпринимателя. Это указывает на то, что физическое лицо, не занимающееся предпринимательской деятельностью, не может являться субъектом коллективных переговоров. Следует также подчеркнуть, что до принятия Федерального закона РФ № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» от 30 июня 2006 года такой возможности не было и у индивидуальных предпринимателей.

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ : федеральный закон РФ № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

<sup>2</sup> Хохлов Е. Б., Филиппова М. В. Трудовой кодекс Российской Федерации: краткий научный комментарий // Кодекс-info. 2002. № 3. С. 6.

Как уже отмечалось, работодатель может выступать на коллективных переговорах сам или уполномочить определенное лицо. На более высоких уровнях социального партнерства сторону работодателя может представлять соответствующий альянс. Данные положения приводятся в ст. 33 Трудового кодекса РФ.

Федеральный закон РФ № 156 «Об объединении работодателей» определяет подобные альянсы следующим образом: это «некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления»<sup>1</sup>.

Также ст. 34 Трудового кодекса РФ гласит, что представлять сторону работодателя могут органы исполнительной власти РФ, органы местного самоуправления, муниципальные органы, если они имеют на это полномочия, предоставленные законом или работодателем<sup>2</sup>.

Интересы работников могут представлять профсоюзы и их объединения, выборные комитеты (ст. 29 Трудового кодекса РФ). Такая ситуация характерна для функционирования всей системы социального партнерства. Также ст. 30 Трудового кодекса РФ отдельно оговаривает условия представительства работников в случае отсутствия профсоюзов или в ситуации, при которой последние включают менее половины членов трудового коллектива.

В то же время следует отметить один нюанс, связанный с определением понятия «работник». Согласно Закону РФ № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года, работник — это «физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), либо лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, либо лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального образования»<sup>3</sup>. Необходимо отметить, что определение дано именно в контексте профсоюзной деятельности и для рассмотрения специфики системы социального партнерства малоприспособно (вспомним пример о манипулировании понятием «работник» с целью заключения «коллективного договора» со студентами). Более широкое определение приводится в ст. 20 Трудового кодекса РФ, где работник — это физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с работодателем.

<sup>1</sup> Российская газета. 2006. 7 июля. № 146.

<sup>2</sup> Российская газета. 2002. 30 нояб. № 228.

<sup>3</sup> Российская газета. 1996. 20 янв. № 12.

Как уже отмечалось, согласно ст. 36 Трудового кодекса РФ, инициатива о начале коллективных переговоров может исходить как от работников, так и от работодателей. В то же время органы государственной власти, не выполняющие функцию работодателя, не могут быть инициаторами переговорного процесса. Процессуальный аспект ведения коллективных переговоров регулируется ст. 37 Трудового кодекса РФ. При этом весьма любопытным представляется заключение коллективного договора, сформированного вне рамок переговорного процесса. Данный договор не является недействительным, однако и действительным быть не может. А. Ф. Нуртдинова утверждает, что формальный подход к рассмотрению данной проблемы нереализуем<sup>1</sup>. При нарушении процедуры ведения коллективных переговоров или отсутствии таковых целесообразно наказывать виновных и инициировать повторное заключение (однако статус коллективного договора без переговоров это не проясняет).

Подготовка проекта коллективного договора осуществляется комиссией из полномочных представителей сторон работников и работодателей. Данный принцип закреплен в ст. 24 Трудового кодекса РФ, а также в ст. 6 Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам»<sup>2</sup>.

Во время первой встречи представителей сторон определяются следующие моменты ведения переговорного процесса:

- процедура переговоров;
- место и время проведения;
- продолжительность;
- материально-техническая база переговоров;
- иные организационные вопросы.

Ряд авторов склоняется к точке зрения, что сторонами может быть установлена любая процедура ведения коллективных переговоров при условии, что она не нарушает права трудящихся<sup>3</sup>. В то же время отечественное трудовое законодательство в недостаточной мере урегулировало процесс ведения переговоров. В силу этого принципы ведения коллективных переговоров должны не только соответствовать принципам социального партнерства, закрепленным в ст. 24 Трудового кодекса РФ<sup>4</sup>, но и сохранять на должном уровне права трудящихся.

<sup>1</sup> Нуртдинова А. Ф. Указ. соч. С. 61.

<sup>2</sup> Бородин И. И. Правоотношения по коллективным переговорам по заключению коллективного договора // Трудовое право. 2008. № 7. С. 17.

<sup>3</sup> Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Т. II. С. 1935–1938.

<sup>4</sup> Трудовое право России / под ред. Р. З. Лившица, Ю. П. Орловского. М., 1998. С. 64.

Отдельно следует выделить ст. 39 Трудового кодекса РФ, регламентирующую возможность участия в коллективных переговорах различных экспертов и посредников, приглашенных сторонами. Правовой статус данных лиц фиксируется в приказе об утверждении состава переговорной комиссии. Функция экспертов состоит в аргументации позиций сторон, которые они представляют. В то же время в рамках финального голосования по поводу проекта коллективного договора эксперты не обладают правом голоса (согласно ст. 35 ТК РФ, этим правом наделены только представители работников и работодателей, чьи голоса равноценны). Следует отметить, что привлечение экспертов в качестве помощников в переговорном процессе дает одной из сторон определенные преимущества, которые вполне могут вызвать недовольство другой стороны (причины этого могут быть различны: как априорная необъективность эксперта, так и иные причины). Более корректным представляется привлечение эксперта как независимого участника, дающего общее экспертное заключение и не ассоциированного ни с одной из сторон переговоров. З. С. Богатыренко предлагает ввести функцию председателя комиссии, который был бы независимым лицом и возглавлял коллективные переговоры<sup>1</sup>.

Еще один нюанс коллективных переговоров заключается в их согласительного-договорной сущности. А. В. Соловьев указывает на то, что данная сущность позволяет одной из сторон отклонить кандидатуру представителя другой стороны. В силу этого стороны должны обладать документами, подтверждающими согласие иных сторон на кандидатуры представителей<sup>2</sup>. Однако это мнение не согласуется с принципом выбора представителей сторон, исходя из их полномочий, которые определяются самими представляемыми сторонами. Отклонение кандидатур представителей возможно лишь в случае нарушения данного принципа, иное законом не предусмотрено. Принцип отклонения кандидатур приблизительно в том виде, который постулирует А. В. Соловьев, может применяться лишь в отношении экспертов и посредников, так как они должны быть утверждены общим согласием сторон.

Что касается места проведения переговоров, то, согласно ст. 37 Трудового кодекса РФ, оно определяется представителями сторон

<sup>1</sup> Коллективный договор на предприятии (практические рекомендации и зарубежный опыт) / под ред. З. С. Богатыренко. М., 1995. С. 35.

<sup>2</sup> Соловьев А. В. Заключение коллективного договора: проблемы управления процессом с позиций адекватности рыночным отношениям // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. № 1. С. 18.

совместно. В литературе по данному вопросу чаще всего советуют вести переговоры на нейтральной территории, так как это обеспечивает наибольший психологический комфорт для участников<sup>1</sup>.

После определения организационных моментов начинается непосредственно процесс коллективных переговоров. Первая его стадия — оглашение программного заявления — обобщенных требований стороны-инициатора коллективных переговоров (чаще всего это сторона работников, а в программном заявлении перечислены социальные и экономические требования). После оглашения заявления должен быть дан ответ другой стороны. В ответе определяются положения, которые требуют конкретизации или обсуждения, а также устанавливаются границы переговорного процесса.

После первоначального обмена требованиями и мнениями стороны берут перерыв, в течение которого подготавливаются позиции и вносятся изменения в стратегию переговорного процесса. В этот период также могут проходить различные консультации и конференции с участием работников и работодателей, с тем чтобы повысить эффективность подготовки к последующим этапам переговоров. Все эти приготовления позволяют оценить шансы на успех, выработать план и стратегию ведения коллективных переговоров, занять более выгодную позицию в будущих обсуждениях.

В течение переговорного процесса стороны имеют право консультироваться с различными информационными службами и экспертами, причем отдельно, чтобы не открыть оппоненту всех нюансов переговорной стратегии. В то же время стороны обязаны предоставлять друг другу организационную информацию, необходимую для ведения переговоров, не позднее двух недель с момента запроса<sup>2</sup>.

В процессе ведения переговоров полезно вести протокол предложений сторон и решений комиссии. Данная обязанность должна быть поручена секретарям. Это позволит быстрее и успешнее составить протокол разногласий (если таковой потребуется), а также использовать дополнительный документ, подтверждающий правоту стороны в случае различных злоупотреблений оппонента.

Финальная стадия переговорного процесса — составление проекта коллективного договора. Данный документ направляется на дополнительное обсуждение между работниками. В рамках обсуждения в него могут быть внесены дополнения, предложения и замечания.

<sup>1</sup> Кеннеди Г. Переговоры: полный курс. М., 2011.

<sup>2</sup> Аكوпова Е. М., Еремина С. Н. Договоры о труде. Правовое регулирование трудовых отношений. Ростов н/Д, 1995. С. 192–193.

В обязанность же работодателя входит организационно-материальное обеспечение ознакомления трудящихся с содержанием проекта коллективного договора.

Ст. 40 Трудового кодекса РФ гласит, что в отсутствие согласия между сторонами коллективных переговоров по истечении трехмесячного срока стороны должны подписать коллективный договор с внесением уже согласованных условий, параллельно составив так называемый протокол разногласий, куда войдут неурегулированные положения.

Именно на этапе согласования проекта коллективного договора вскрывается один из самых серьезных дефектов современного трудового законодательства России. В 1990-е годы данная процедура реализовывалась следующим образом: стороны коллективных переговоров на этапе формирования комиссии самостоятельно оговаривали сроки ведения коллективных переговоров. После их истечения и при недостижении согласия инициировался процесс коллективного трудового спора, когда имелаась возможность объявить забастовку<sup>1</sup>.

Ныне действующий Трудовой кодекс изменил данную ситуацию вышеуказанным образом (протокол разногласий определен ст. 40 ТК РФ). И если до 2006 года протокол разногласий был предметом коллективного трудового спора, то после 2006 года он становится предметом новых коллективных переговоров (только на этот раз уже не ограниченных трехмесячным периодом)<sup>2</sup>. Теперь, чтобы инициировать коллективный трудовой спор, необходимо реализовать весьма сложную схему выдвижения требований. Это открывает для работодателя возможность сколь угодно долго не соглашаться с ключевыми условиями соглашения, в то же время подписывая наиболее незначительные пункты, тем самым получая соглашение плюс протокол разногласий. Законную забастовку в такой ситуации применить нельзя, так как отсутствует юридический факт коллективного трудового спора. Такая схема лишает процесс коллективных переговоров основной сути — отстаивания прав и интересов трудящихся, а также блокирует механизмы стачечной борьбы (именно они, а не абстрактная социальная ответственность бизнеса улучшают положение трудящихся, особенно

<sup>1</sup> См.: О коллективных договорах и соглашениях : закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 (ред. от 29.06.2004) // Российская газета. 1992. 28 апр. № 98 ; О порядке разрешения коллективных трудовых споров : федеральный закон РФ от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ // Российская газета. 1995. 5 дек. № 235.

<sup>2</sup> См.: О коллективных договорах и соглашениях.

в переходных общества, в которых не до конца сформирован класс собственников).

Для разрешения этой коллизии необходимо определить предельный срок дополнительного раунда коллективных переговоров, после истечения которого автоматически инициировался бы процесс коллективного трудового спора (в случае отсутствия согласия по некоторым пунктам проекта коллективного договора). Данное изменение не только даст возможность обезопасить работников от затягивания переговорного процесса со стороны работодателя, но и позволит ввести новый процесс принятия коллективного договора в уже существующие юридические рамки (ст. 401–404 ТК РФ, регулирующие вопросы, связанные с коллективными трудовыми спорами).

В отечественной практике социального партнерства коллективный договор заключается в письменном виде. Это обусловлено такой формулировкой в Трудовом кодексе, как «подписание сторонами». Нужно отметить, что даже в тех странах, где приемлема устная форма заключения коллективных договоров, этого не происходит. В частности, в Великобритании, например, допускается заключение коллективных договоров в устной форме, но коллективные договоры, заключенные в устной форме, практически не встречаются<sup>1</sup>.

После подписания коллективного договора (который, согласно ст. 43 Трудового кодекса РФ, считается моментом его вступления в силу) его отправляют для уведомительной семидневной регистрации в ближайший орган по труду. В случае примирительных процедур протоколы разногласий также прикрепляются к коллективному договору для регистрации.

Несмотря на уведомительный характер регистрации, ряд исследователей-правоведов склонен считать, что без нее коллективный трудовой договор не будет иметь юридической силы, а следовательно, не сможет защищать права и интересы трудящихся<sup>2</sup>. Такое понимание регистрации коллективного договора неверно, так как он носит именно уведомительный характер, а не разрешительный или какой-либо иной. В то же время в законодательстве не предусмотрено санкций в случае нарушений регистрации, а в ее отсутствие у работодателя появляются возможности для уклонения от исполнения условий коллективного договора.

<sup>1</sup> Жарков Б. Н. Профсоюзы и коллективные договоры в капиталистических странах. М., 1983. С. 92.

<sup>2</sup> Степанчикова И. О. Коллективный договор — средство правового регулирования трудовых отношений на предприятиях, организациях. М., 1996. С. 29.

Статистические данные за 2010 год, опубликованные в некоторых исследованиях, позволяют сделать вывод, что более половины коллективных договоров не проходят регистрации в органах по труду<sup>1</sup>.

Эта ситуация обуславливает необходимость внесения изменений в законодательство, которые определяли бы нарушение регистрации как состав административного правонарушения и устанавливали бы санкцию, выраженную в дополнении к ст. 5.30 Кодекса об административных правонарушениях РФ.

Другим способом наложения административной ответственности на нарушение регистрации коллективных договоров может стать практика судебных решений такого толка, исходящая из ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ (несоблюдение условий трудового законодательства). Это позволило бы определить нарушение регистрации как отказ от исполнения ст. 50 Трудового кодекса РФ. Таким образом, указанные санкции возможно было бы налагать и без внесения изменений в действующее законодательство, посредством изменения судебной практики.

Уведомительный характер регистрации коллективного договора обусловлен исключительно интересом государства в статистическом учете одного из основных аспектов системы социального партнерства. Это проявляется и в условиях регистрации: коллективный договор вступает в силу с момента подписания, а регистрация не ведет к юридическим последствиям; в регистрации органы по труду не вправе отказать ни при каких обстоятельствах (даже если в договоре прописаны нормы, нарушающие трудовые права, органы по труду обязаны лишь указать на это и сообщить в трудовую инспекцию, действительность договора определяется не ими, а общим правилом Трудового кодекса) и т. д.

В то же время данная практика, несмотря на свою широкую распространенность, не повсеместна. Так, в Польше<sup>2</sup> и Венгрии<sup>3</sup> регистрация коллективного договора хотя и носит уведомительный характер, но предполагает назначение специальной экспертизы, исследующей договор на предмет нарушения трудовых прав. Если такие нарушения будут обнаружены, органы по труду предлагают

<sup>1</sup> Минкина Н. Договоримся по-хорошему? // ЭЖ — Юрист. 2008. № 8. С. 15.

<sup>2</sup> О коллективных договорах : закон от 25 сентября 1994 г., представляющий собой новую редакцию раздела 11 Трудового кодекса Польши (Act to amend the Labour Code and other Acts in respect of collective bargaining dd. 25.09.1994) // Международная организация труда. URL: <http://natlex.ilo.org/txt/E94POLO1.htm>

<sup>3</sup> Labour Code, Act № 22 of 1992 // Международная организация труда. URL: <http://natlex.ilo.org/txt/E92HUN01.htm>

изменить те условия коллективного договора, которые не соответствуют минимальным стандартам труда. При отказе от добровольного изменения условия коллективного договора будут изменены в обязательном порядке по представлению органом по труду соответствующего распоряжения. Таким образом, ошибки в содержании коллективного договора не препятствуют всему процессу переговоров, а своевременно устраняются надзорными органами, тем самым укрепляя систему социального партнерства. Это схема представляется наиболее предпочтительной для современного отечественного законодательства.

#### **4.2. КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРОЦЕДУР ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Законодательные акты большинства стран мира предполагают изменение коллективного договора по соглашению сторон в особо оговоренном порядке. В отечественном трудовом законодательстве этот порядок изложен в ст. 49 Трудового кодекса РФ, где данный процесс определяется либо по порядку, изложенному в Трудовом кодексе, либо в содержании коллективного договора.

Для системы социального партнерства единообразие порядка принятия и изменения коллективного договора носит принципиальный характер. Оно гарантирует, что данный документ не будет изменен в одностороннем порядке, без учета мнения иной стороны коллективно-договорных отношений.

Уже сама возможность изменения коллективного договора вызывает споры. Так, трудовое законодательство характеризует изменение Трудового кодекса РФ как право сторон, а не обязательство. В то же время ряд исследователей настаивает на обязательности изменения содержания коллективного договора либо в случае внесения новых поправок в действующее законодательство, затрагивающее условия договора<sup>1</sup>, либо в случае принятия соглашения более высокого уровня, также затрагивающего условия договора<sup>2</sup>. И в том и в другом случае «затрагивание условий» понимается как повышение гарантированного минимума до уровня выше, чем отраженного в коллективном договоре. Однако Трудовой кодекс РФ указывает, что,

<sup>1</sup> Юсупов В. Г., Гуцина К. О. Трудовые договоры: новые требования и возможности. М., 2008. С. 175.

<sup>2</sup> Орловский Ю. П. Трудовое право России : учебник. М., 1995. С. 44–45.

согласно ст. 9, подобные условия коллективного договора будут признаны недействительными и их регулирование будет осуществляться напрямую действующей нормой права. Таким образом, хотя стороны могут на добровольной основе внести изменения в текст договора, ни о какой обязательности изменения коллективного договора говорить не приходится<sup>1</sup>.

Изменение коллективного договора может происходить посредством проведения одной из двух процедур: совместного решения сторон или урегулирования коллективного трудового спора. Первый случай предполагает ту же процедуру, что и подписание коллективного договора, если иное не определено содержанием коллективного договора и в нем не приводится упрощенная форма такого изменения. В данном случае основанием для изменения условий коллективного договора могут быть:

- изменение трудового законодательства, если оно затрагивает условия коллективного договора;
- улучшение условий договора, принятое совместным решением сторон;
- признание коллективного договора не соответствующим условиям законодательства.

Следует отметить, что, несмотря на важность последнего условия изменения, Трудовой кодекс не дает определения юридической ничтожности коллективного договора. В силу этого возникает путаница, когда несоответствующий договор в то же время не может быть признан недействительным ни в целом, ни по отдельным положениям.

Помимо согласования, возможно изменение коллективного договора в рамках коллективного трудового спора. Для реализации изменения в рамках коллективного трудового спора в качестве арбитра необходимо привлечь третью сторону. Решение, принятое в рамках урегулирования коллективного трудового спора, носит обязательный характер для всех сторон.

Так как процедура согласованного изменения коллективного договора идентична уже рассмотренной процедуре принятия коллективного договора, необходимо обратиться к нюансам данного феномена в рамках коллективного трудового спора. Согласно ст. 401 Трудового кодекса РФ, разрешение коллективного трудового спора имеет следующий порядок: рассмотрение в рамках примирительной комиссии, рассмотрение с участием посредника или арбитра.

<sup>1</sup> Комментарий к законодательству о коллективных договорах и соглашениях. М., 1993. С. 35.

В случае невозможности разрешения спора в рамках примирительной комиссии ст. 37 Конституции РФ дает право трудящимся на проведение забастовки как способа оказания влияния на работодателя с целью разрешения коллективного трудового спора. В случаях, когда применение забастовки невозможно, решение трудового арбитража имеет обязательную силу.

За рубежом процедура изменения коллективного договора в разных странах может различаться. Например, в Мексике пересмотр коллективного договора в рамках коллективного трудового спора — весьма непростое явление. Пересмотреть же его по обоюдному согласию (в отношении, например, условий, утративших свою актуальность или ставших невыгодными обеим сторонам) относительно просто<sup>1</sup>. В Мексике сроки пересмотра коллективных договоров по инициативе одной из сторон определяются Законом о труде (принят в 1931 г., действующая редакция от 1996 г.). До окончания срока действия текущего договора сторона-инициатор обращается в Совет по примирению и арбитражу, в рамках которого происходит изменение коллективного договора. Сроки уведомления об обращении, а также время работы Совета определяются законом или непосредственно содержанием договора. Нарушение процедуры внесения изменений приводит к тому, что действующий коллективный договор продолжает применяться без поправок до окончания срока действия.

Существует также практика ежегодного пересмотра вопросов оплаты труда. Эта процедура должна проводиться не позднее чем за 30 дней до окончания года или истечения срока действия договора. Минимальным сроком для частичного изменения договора является период 30 дней, для полного — 60 дней. Процесс пересмотра отсчитывается с момента подачи ходатайства об изменении коллективного договора. Истечение сроков работы Совета означает либо изменение договора (в случае, если стороны смогли договориться), либо продолжение действия договора в старой редакции.

Отдельно стоит упомянуть ст. 426 Закона О труде, предусматривающую особую процедуру для пересмотра экономических условий договора по причине изменения экономической конъюнктуры или повышения стоимости жизни в стране. Данная процедура выражается в прямом ходатайстве профсоюза в Совет по примирению и арбитражу об изменении процентного показателя индексации заработной платы.

<sup>1</sup> Trueba Urbina A., Trueba Barrea J. Ley federal del Trabajo: Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. 76A Edición Actualizada. Mexico, 1996.

Другим вариантом реализации изменения коллективного договора по экономическим причинам является ходатайство работодателя в указанный Совет. Наиболее распространенная причина такого обращения — отсутствие возможности выполнить взятые на себя в рамках коллективного договора экономических обязательств. В этом случае Совет начинает процедуру примирения, и если это не приносит результатов, то возможно вынесение решения об изменении условий труда. Эти изменения могут как уравнивать показатели экономической активности сторон (работодатель снижает уровень оплаты труда, но рабочие трудятся меньше), так и в одностороннем порядке давать определенное послабление работодателю. Однако решение Совета не может ухудшить положение работников по сравнению с государственным стандартом труда.

Все это свидетельствует о стабильности коллективного договора, устанавливаемого законодательством. В то же время закон позволяет вносить в договор изменения, если это в интересах сторон либо отвечает принципу добровольности коллективно-договорных отношений. В последнем случае интересы сторон согласует Совет по примирению и арбитражу. Правительство Мексики весьма заинтересовано в успешном функционировании профсоюзов, так как «экономический рост в Мексике напрямую зависит от производительности труда»<sup>1</sup>. Но ряд исследователей отмечает, что подобная протекционистская политика лишает профсоюзы автономии. «Профсоюзы имеют положительное влияние на экономику, но они должны быть свободными от государственного контроля»<sup>2</sup>.

Британская практика внесения изменений в содержание коллективных договоров имеет свою, во многом уникальную, специфику. В ней отсутствуют централизованные нормы законодательства, регулирующие порядок заключения и изменения договоров. Данные вопросы находятся в ведении сторон коллективно-договорных отношений. При этом «процедура представляет собой сложную, длящуюся во времени, не регламентированную централизованными нормами права систему практических действий социальных партнеров, осуществляемых в несколько этапов: разработка требований; вступление в коллективные переговоры; обсуждение проекта поправок

<sup>1</sup> Trueba Urbina A., Trueba Barrea J. Op.cit. ; Zapata F. Baseline Study for Mexico / UK Department for Education and Employment, Centro de Estudios Sociológicos, EL Colegio de Mexico. Mexico, 1996 ; Bensusan G. Los Determinantes Institucionales de la Flexibilidad Laboral en Mexico, UAM-Xochimilco. Mexico, 1996.

<sup>2</sup> World Bank. World Development Report 1995 // Workers in an Integrating World. N. Y. : Oxford University Press, 1995.

к коллективному договору; принятие решения о принятии поправок; разрешение разногласий»<sup>1</sup>.

Вышеприведенные примеры двух зарубежных правовых систем (романо-германской и англосаксонской) позволяют сделать вывод, что в целом процедура изменения коллективного договора осуществляется:

— при взаимном согласии сторон, когда процедура изменения идентична процедуре заключения коллективного договора, если иное (упрощенный порядок изменений) не предусмотрено содержанием коллективного договора.

— при рассмотрении коллективного трудового спора, когда к процессу изменения привлекаются третьи лица (посредники и арбитры) с целью согласования интересов сторон. Третьи лица привлекаются при взаимном согласии сторон в случае разногласий по поводу условий коллективного договора. Решение третьих лиц (в случае арбитража) носит обязательный характер.

Помимо вопросов заключения и изменения коллективного договора, немаловажным представляется и вопрос расторжения коллективного договора. Данная проблема уже была рассмотрена в предыдущих параграфах в связи с исследованием проблематики юридической сущности коллективного договора. Здесь же вопрос о расторжении коллективного договора будет исследован более подробно.

Статья 43 Трудового кодекса РФ называет следующие причины расторжения коллективного договора:

- истечение срока действия;
- реорганизация;
- смена собственника;
- ликвидация организации.

Проблема определения сроков истечения по отношению к срокам пролонгации коллективных договоров уже обсуждалась. Напомним лишь, что две основные позиции по этому вопросу сводятся к определению срока действия коллективного договора в 3 года (с пролонгациями)<sup>2</sup> и 6 лет (с пролонгациями)<sup>3</sup>. Как отмечалось ранее, наиболее обоснованной представляется вторая позиция.

<sup>1</sup> Яблокова И. А. Коллективный договор в Англии : дис. ... канд. юрид. наук. М., 1995. С. 46.

<sup>2</sup> Цит. по: Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. Ю. Н. Коршунова, М. И. Кучмы, Б. А. Шеломова. М., 2002. С. 121.

<sup>3</sup> Гусева В. С., Сибикеев К. В. Дисциплина труда, трудовой распорядок. М., 2009. С. 17.

При смене собственника коллективный договор действует до момента истечения трехмесячного срока со времени передачи прав. Ряд исследователей высказывает мнение, что в такой ситуации коллективно-договорные обязательства становятся «второсортными» по отношению к гражданско-правовым. На данный момент не существует взвешенного обоснования сохранения имущественных обязательств при урезании социально-трудовых обязательств<sup>1</sup>.

Реорганизация предприятия, согласно Трудовому кодексу РФ, включает два процесса:

- 1) преобразование;
- 2) выделение, разделение, присоединение, слияние.

В первом случае реорганизация предприятия не налагает на коллективный договор ограничений. Во втором случае срок действия коллективного договора истекает в момент окончания реорганизации. В то же время ст. 43 Трудового кодекса РФ гласит, что любая из сторон на период реорганизации может стать инициатором заключения нового или пролонгации старого коллективного договора<sup>2</sup>.

Ст. 57 Гражданского кодекса РФ разъясняет понятие реорганизации. Согласно положениям статьи, юридическое лицо считается реорганизованным (кроме случаев присоединения), когда зарегистрировано новое юридическое лицо, являющееся правопреемником предыдущей версии организации. Таким образом, коллективный договор сохраняет свою силу до момента регистрации нового юридического лица. Это вполне исчерпывающее обоснование для расторжения коллективного договора: новое юридическое лицо — новые обязательства. Однако именно здесь обнаруживается существенная коллизия трудового права, так как указанный случай реорганизации — это преобразование. В то же время Трудовой кодекс гласит, что в данном случае не требуется перезаключения коллективного договора. То есть, по сути, коллективный договор действует на несуществующем предприятии.

Подобные казусы весьма характерны для такой сложной сферы, как смежная практика коллективно-договорного регулирования и реорганизации предприятий. Неясности в данном вопросе характерны не только для отечественного права. Так, директивы Европейского

<sup>1</sup> См.: Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. М. Ю. Тихомирова. М., 2002. С. 126 ; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К. Н. Гусова. М., 2002. С. 95 ; Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. М., 2007. С. 159 ; и др.

<sup>2</sup> Сафонов В. А. Некоторые актуальные проблемы коллективного договора // Российское трудовое право РФ на рубеже тысячелетий. СПб., 2001. С. 76–77.

союза 1977 и 1998 годов (объединены в 2001 г.<sup>1</sup>) гласят, что при реорганизации коллективный договор действует до момента окончания срока своего функционирования, а его новым субъектом становится реорганизованный (то есть новый) работодатель. При этом условия данного коллективного договора обладают юридической силой лишь в отношении работников, исполняющих свои трудовые функции на момент реорганизации (на новых работников коллективный договор не распространяется). Кроме этого, Директива-2001 указывает на обязательство нового работодателя учитывать старую систему регулирования социально-трудовых отношений<sup>2</sup>.

Помимо сложностей, возникающих при процедуре наследования коллективного договора, возникают проблемы с пониманием сути понятия «реорганизация предприятий», приведенного в Директиве-2001. Так, ст. 1 данного документа гласит:

«(а) Настоящая Директива применяется в отношении любой передачи предприятия, бизнеса или части предприятия или бизнеса другому работодателю в результате юридической передачи или слияния. (б) При условии соблюдения пункта (а) и нижеследующих положений настоящей статьи передача по смыслу настоящей Директивы имеет место в случае, если происходит передача хозяйственно-экономической единицы, сохраняющей свою идентичность, означающую организованную совокупность ресурсов, которые имеют своей целью ведение экономической деятельности, вне зависимости от того, носит ли эта экономическая деятельность основной либо вспомогательный характер. (с) Настоящая Директива применяется к государственным и частным предприятиям, участвующим в экономической деятельности вне зависимости от того, действуют ли они ради извлечения прибыли. Административная реорганизация государственных административных учреждений либо передача функций между государственными административными учреждениями не считаются передачей по смыслу настоящей Директивы»<sup>3</sup>.

Как видно из приведенного фрагмента, понятие реорганизации предприятия недостаточно четкое. Поэтому данный документ нельзя использовать с целью прояснения сущности реорганизации предприятия в контексте коллективно-договорных отношений.

<sup>1</sup> Здесь и далее: Директива-2001.

<sup>2</sup> Директива Совета 2001/23/ЕС от 12 марта 2001 года о сближении законодательства государств-членов относительно защиты прав работников в случаях передачи предприятий, бизнеса или части предприятия или бизнеса. URL: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A5/>

<sup>3</sup> Директива Совета 2001/23/ЕС от 12 марта 2001 года.

Решение этой проблемы связано с внесением изменений в содержание ст. 43 Трудового кодекса РФ в виде дополнения, устанавливающего сохранение коллективного договора:

— в случае изменения названия организации или расторжения трудового договора с ее генеральным директором (конкретнее: с лицом, подписавшим коллективный договор от имени работодателя);

— на весь период реорганизации предприятия (какую бы форму эта реорганизация ни носила).

Отдельно следует оговорить такую форму реорганизации, как присоединение. На данный момент коллективный договор прекращает свое действие как в присоединенной, так и в присоединившей организации. Это требует внесения изменения, согласно которому организация, присоединившая другую организацию, сохраняет свой коллективный договор. Договор же присоединенной организации аннулируется после окончания присоединения (такой же принцип реализуется в отношении имущественных обязательств в данной сфере).

Отдельные правила регулирования работы коллективного договора предусмотрены при приватизации предприятия. Ст. 17 Федерального закона РФ № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества»<sup>1</sup> от 21 декабря 2001 года гласит, что организация открытого акционерного общества, основанного на приватизируемой собственности, обязана соблюдать коллективные договоры, доставшиеся им от переведенных в собственность предприятий. Однако приватизация предприятия является основанием для пересмотра коллективного договора (спустя три месяца после регистрации ООО). Инициатором этого процесса может быть любая сторона социально-трудовых отношений.

При ликвидации предприятия коллективный договор аннулируется. Согласно ст. 61 Гражданского кодекса РФ, ликвидация юридического лица не предполагает передачу его прав и обязанностей иным лицам по принципу правопреемства. Решение о ликвидации либо принимается учредительным собранием организации, либо выносится постановлением суда. Одна из основных причин ликвидации организации — банкротство.

Коллективный договор действует до момента окончания деятельности организации (это выражается во внесении в реестр юридических лиц записи о ликвидации). После прекращения существования предприятия (согласно трудовому законодательству, трудовой

<sup>1</sup> Российская газета. 2002. 26 янв. № 16.

коллектив увольняется заблаговременно) перестает существовать и коллективный договор.

Как уже отмечалось, в других странах действует процедура добровольного расторжения коллективного договора по согласию сторон или по некоторому ряду причин, уникальных для каждой отдельной страны.

Например, во Франции расторжение коллективного договора возможно в одностороннем порядке с обязательным уведомлением другой стороны<sup>1</sup>. Столь необычная (для общей логики системы социального партнерства) процедура весьма распространена<sup>2</sup>. Схожая с Францией ситуация наблюдается и в Польше, где коллективный договор относительно просто расторгнуть в одностороннем порядке (уведомление о расторжении необходимо предоставить как минимум за три месяца до прекращения действия коллективного договора)<sup>3</sup>. В Германии одностороннее расторжение коллективного договора является санкцией за грубое нарушение его условий<sup>4</sup>.

В России, согласно законодательству, расторжение трудового договора, как уже отмечалось, невозможно ни в одностороннем порядке, ни по взаимному согласию сторон. Складывается весьма парадоксальная ситуация, в которой добровольное вступление в коллективно-договорные отношения ограничивается невозможностью выхода из них, кроме как по истечению срока действия. В то же время существует исключение из этого правила, согласно которому коллективный договор может быть фактически расторгнут, если это формально определено как внесение изменений о сроке его истечения (который может наступить, согласно изменению, в самое ближайшее время).

Весьма интересной представляется практика расторжения коллективных договоров в Мексике. Причины расторжения, согласно закону «О труде», весьма разнообразны. К ним относятся:

- роспуск профсоюза, подписавшего договор;
- взаимное согласие сторон;
- распад профсоюза;

<sup>1</sup> Code du travail. 28e ed. / annotations jurisprudentielles et bibliographiques par C. Rade, C. Dechrisse Dalloz. 2008.

<sup>2</sup> Pelissier J., Supiot A., Jeammaud A. Droit du travail. Dalloz, 2007.

<sup>3</sup> О коллективных договорах : закон от 25 сентября 1994 г., представляющий собой новую редакцию раздела 11 Трудового кодекса Польши (Act to amend the Labour Code and other Acts in respect of collective bargaining dd. 25.09.1994) // Международная организация труда. URL: <http://natlex.ilo.org/txt/E94POLO1.htm>

<sup>4</sup> Тарифный (коллективный) договор по германскому праву. М., 1924. С. 94.

- форс-мажорные обстоятельства (ходатайство сторон в Совет по примирению и арбитражу);
- завершение работы (в ситуации срочного найма);
- истечение срока действия договора и т. д.<sup>1</sup>

Прекращение индивидуального трудового договора субъекта, подписавшего коллективный договор от имени одной из сторон (например, генерального директора), не считается основанием для прекращения или пересмотра коллективного договора. Этот принцип постулируется Верховным судом Мексики: «...при прекращении индивидуальных трудовых отношений одного или нескольких работников, заключивших коллективный договор, этот договор не может считаться расторгнутым»<sup>2</sup>.

#### **4.3. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ КАК ОСНОВА СНИЖЕНИЯ КОНФЛИКТНОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Для определения эффективности функционирования коллективных договоров важным направлением деятельности является оценка эффективности претворения в жизнь мер, предусмотренных данным документом. Этот феномен необходимо рассматривать в двух аспектах:

- полнота содержания коллективного договора;
- непосредственный результат реализации условий договора.

Исследование указанных аспектов важно как само по себе, так и при оценке функционирования коллективных договоров.

Полнота содержания коллективного договора должна определяться по следующим позициям:

- степень тематического охвата (заработная плата, социальные гарантии, охрана труда и т. д.);
- степень распространения и конкретизации обязательств по коллективному договору;
- специфика и сущность обязательств;
- степень выполнения обязательств.

На данном этапе дается концептуально-аналитическая оценка коллективного договора. Определяются элементы документа, которые в последующем станут ключевыми темами дальнейших исследований.

<sup>1</sup> Trueba Urbina A., Trueba Barrea J. Op.cit.

<sup>2</sup> Arnpardo Directo 9887/41/Ia, Anselmo Garda // Alvarado Larios A. M., Wesley Iongman A. Temas Selectos de Derecho Laboral. Mexico, 2008.

В рамках следующего этапа исследования (оценка эффективности реализации мер, предусмотренных коллективным договором) определяются:

- количественные категории (экономическая эффективность);
- качественные меры (социальная эффективность);
- соотношение манифестируемых и реализованных мер.

Необходимо отметить, что условия коллективных договоров не могут быть сведены к стандартизированным шаблонам условий и обязательств. Именно их разнообразие, конкретизация специфики места применения (предприятие, территория, отрасль), нюансы реализации и условия выполнения обязательств позволяют добиться наибольшей эффективности (однако такая обширность и разнообразие материала затрудняют ее оценку).

В то же время следует иметь в виду, что условия коллективного договора должны быть сформулированы максимально точно и конкретно, чтобы не допускать двусмысленности и размытого толкования. В противном случае эффективность реализации абстрактных мер будет существенно снижена.

Другим фактором эффективности коллективного договора является реальное содержание условий и обязательств сторон коллективного договора, а не заимствование их из трудового законодательства, приводящее к юридической ничтожности документа. Только при наличии действительной юридической силы коллективный договор может быть эффективным инструментом регулирования социально-трудовых отношений.

В отечественной практике коллективно-договорных отношений наиболее часто встречающиеся условия договоров структурируются вокруг следующих тем:

- оплата труда;
- социальные гарантии и льготы;
- охрана труда;
- режим труда и отдыха;
- трудовая занятость.

Несмотря на то что указанные темы имеют вариативность конкретных формулировок внутри текста коллективных договоров, по смыслу они выражают указанные аспекты социально-трудовых отношений.

Текст коллективного договора, как и любой другой, при определении его эффективности требует интерпретации, которая, являясь базовой частью научного анализа, должна обладать определенной ме-

тодологией. В нашем случае интерпретация основывается на анализе количественных и качественных данных в тексте коллективного договора, затрагивающих его условия и обязательства сторон. В подобной ситуации редукция количественных данных по сравнению с качественными может происходить более просто. Это обусловлено как однозначностью трактовки числовых выражений, так и многозначностью понимания условий и обязательств в зависимости от интересов сторон и условий среды их реализации.

Ниже приводятся количественные (табл. 2) и качественные (табл. 3) показатели эффективности колдоговора.

Таблица 2

**Количественные показатели оценки эффективности коллективного договора<sup>1</sup>**

| Условия                         | Показатель                                                                                                                                                                                                       | Единица измерения       |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 1. Оплата труда                 | Размер тарифной ставки рабочего 1-го разряда на предприятии                                                                                                                                                      | руб.                    |
|                                 | Средняя по предприятию доля оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) в фонде заработной платы, начисленной промышленно-производственному персоналу                                                             | % к уровню оплаты труда |
|                                 | Соотношение среднемесячных заработков руководителя предприятия и рабочего 1-го разряда                                                                                                                           | %, раз                  |
|                                 | Оплата вынужденных простоев                                                                                                                                                                                      | руб. в час              |
|                                 | Вознаграждение за выслугу лет                                                                                                                                                                                    | руб. в год              |
|                                 | Доплаты за тяжесть и опасность труда                                                                                                                                                                             | руб.                    |
|                                 | Размер оплаты труда при совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников                                          | руб.                    |
| 2. Социальные гарантии и льготы | Размер материальной помощи и пособий работникам предприятия (в трудной жизненной ситуации, к памятным датам и т. п.)                                                                                             | руб.                    |
|                                 | Размер пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания                                                                                                                            | руб.                    |
|                                 | Размер пособия по инвалидности, увечью на производстве                                                                                                                                                           | руб.                    |
|                                 | Размер компенсации затрат работникам предприятия на содержание детей в детских садах                                                                                                                             | руб.                    |
|                                 | Разовая материальная помощь работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий                                                                                                                             | руб.                    |
|                                 | Единовременное пособие при уходе в очередной отпуск                                                                                                                                                              | руб.                    |
|                                 | Предоставление систематической или периодической материальной помощи, в том числе для компенсации расходов на лечение и другие виды медицинской помощи, неработающим пенсионерам — бывшим работникам предприятия | руб.                    |

<sup>1</sup> См.: Смирнов С. Ю. Коллективный договор как форма реализации механизмов социального партнерства на предприятии : дис. ... канд. экон. наук. М., 2004. С. 145.

Окончание табл. 2

| Условия                 | Показатель                                                                                                                                                                    | Единица измерения   |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 3. Охрана труда         | Периодичность проведения на предприятии аттестации рабочих мест по охране труда для осуществления оздоровительных мероприятий                                                 | раз в год (квартал) |
| 4. Режим труда и отдыха | Продолжительность ежегодного отпуска:<br>а) основного;<br>б) дополнительного (за условия работы)                                                                              | дней                |
|                         | Продолжительность единовременных оплачиваемых (вариант: неоплачиваемых) отпусков в случае рождения, свадьбы, смерти близких и т. п. — сверх предусмотренных законодательством | дней                |
| 5. Трудовая занятость   | Предельно допустимое сокращение численности работников предприятия                                                                                                            | человек в год       |

Таблица 3

**Качественные показатели оценки эффективности коллективного договора<sup>1</sup>**

| Условия                | Показатель                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Оплата труда        | Различные приложения к коллективному договору, являющиеся внутренними документами, регламентирующими вопросы, связанные с оплатой труда:<br>— экономическая смета средств, выделяемых в фонд оплаты труда;<br>— положение об оплате труда;<br>— положение о премировании работников;<br>— схема окладов по должностям;<br>— тарифная сетка оплаты труда;<br>— положение о порядке вознаграждений;<br>— определение сроков выплаты заработной платы;<br>— условия оплаты труда при невыполнении работы не по вине работника;<br>— условия и размеры надбавок за профессионализм, квалификацию и условия труда, отличные от нормальных в организации;<br>— размер компенсаций за работу в ночную смену;<br>— порядок погашения задолженности в случае задержки заработной платы;<br>— компенсация ущерба, причиненного трудящимся по причине задержки заработной платы;<br>— индексация и пересмотр размера заработной платы;<br>— порядок извещения трудящихся об изменении в условиях оплаты труда |
| 2. Социальные гарантии | — Бесплатное предоставление спецодежды;<br>— организация фонда социального страхования на предприятии;<br>— сохранение позиции в очереди на жилье для высвобожденных работников;<br>— покрытие транспортных расходов;<br>— покрытие расходов на питание в рабочее время;<br>— финансирование курортно-оздоровительных комплексов;<br>— финансирование отдыха детей работников (преимущество в порядке предоставления помощи имеют родители-одиночки, семьи с количеством детей больше двух, семьи с детьми-инвалидами);<br>— компенсация содержания детей в детских садах;<br>— поддержка многодетных семей;<br>— разовые выплаты для поддержки трудящихся, пострадавших от катастроф и стихийных бедствий;                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

<sup>1</sup> Смирнов С. Ю. Указ. соч.

Окончание табл. 3

| Условия                 | Показатель                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>— выплата специальных сумм в случае рождения ребенка, свадьбы работника, похорон близких;</li> <li>— система медицинского и пенсионного страхования на предприятии;</li> <li>— система страхования от несчастных случаев на производстве;</li> <li>— предоставление гарантий пенсионерам — бывшим работникам предприятия;</li> <li>— предоставление беспроцентного кредита работникам для приобретения жилья</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 3. Охрана труда         | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Финансирование мероприятий по охране труда (от 0,7 % расходов по эксплуатации);</li> <li>— сертификация рабочих мест;</li> <li>— информационное обеспечение системы охраны труда;</li> <li>— реализация мер по повышению экологичности производства;</li> <li>— обеспечение трудящихся спецодеждой и средствами индивидуальной защиты;</li> <li>— организация медицинских осмотров работников и составление графика их периодичности;</li> <li>— профилактика трудового травмирования и профессиональных заболеваний;</li> <li>— план и смета мероприятий по охране труда;</li> <li>— дополнительные гарантии трудящимся во вредных условиях;</li> <li>— перечень трудовых функций и профессий, на которые распространяются дополнительные гарантии;</li> <li>— система страхования работников от трудовых травм и профессиональных заболеваний;</li> <li>— создание специального фонда по финансированию системы оплаты труда</li> </ul>                                                                                                                    |
| 4. Режим труда и отдыха | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Определение режима труда и отдыха в рамках внутреннего трудового распорядка;</li> <li>— график регулярных выходных дней при непрерывном производстве (работа по сменам);</li> <li>— график отпусков;</li> <li>— регистрация индивидуального уровня реализации сверхурочных работ;</li> <li>— регистрация времени присутствия на работе;</li> <li>— сокращенное рабочее время для лиц, работающих в неблагоприятных условиях, инвалидов труда;</li> <li>— определение трудовых функций с разделенным рабочим днем;</li> <li>— определение трудовых функций без возможности проведения обеденного перерыва;</li> <li>— порядок проведения сверхурочных работ;</li> <li>— порядок предоставления и оплаты дополнительных отпусков (основание: большой стаж работы на предприятии, высокая производительность, выполнение специальных заданий и т. д.);</li> <li>— порядок предоставления краткосрочных неоплачиваемых отпусков (по случаю смерти близких, свадьбы работника или его детей, рождения ребенка, переезда, по желанию работника и т. д.)</li> </ul> |
| 5. Трудовая занятость   | <ul style="list-style-type: none"> <li>— Условия трудового найма на конкурсной основе;</li> <li>— обязательство целевого использования труда работников;</li> <li>— обязательство по созданию дополнительных рабочих мест;</li> <li>— размеры выходного пособия;</li> <li>— определение порядка замещения вакантных мест;</li> <li>— формирование системы предоставления преимуществ при приеме и увольнении лицам предпенсионного возраста, проработавшим в организации свыше 10 лет, матерям-одиночкам, отцам-одиночкам, инвалидам труда;</li> <li>— порядок повышения квалификации и организации переобучения</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

Исходя из анализа приведенных количественных и качественных характеристик содержания коллективного договора, представляется возможным реализовать задачу по оценке эффективности рассматриваемого аспекта системы социального партнерства.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог настоящего исследования, резюмируем его основные положения.

1. Во второй половине XX века в развитых странах мира получила распространение система социального партнерства. Она позволяет в договорном порядке силами самих участников регулировать социально-трудовые отношения. В рамках данной системы представители работников, работодателей и государства формируют дополнительные основы для регламентации труда. Система социального партнерства, с одной стороны, способствует защите прав и интересов работников (что приводит к социальному благополучию в стране), с другой — предоставляет работодателям возможности для финансово-производственного благосостояния, основанного на труде мотивированных и социально удовлетворенных людей (экономический аспект).

2. Отечественная специфика социального партнерства заключается в переходной характеристике среды реализации (выражающейся в некоторой нестабильности социальной и экономической сфер после периода трансформации). Этот переход обусловлен отказом от государственного регулирования социально-трудовых отношений в рамках плановой экономики и переходом на рыночные механизмы, в том числе и в сфере труда. Данному периоду присущи следующие тенденции:

- развитие социального диалога происходит в то же время, что и развитие субъектов этого диалога;
- развитие социального партнерства происходит на фоне все еще высокой роли государства в данном процессе;
- уровень фактического распространения социального партнерства значительно меньше, чем формально постулируемый масштаб;
- формирование институтов и норм социального партнерства идет при определенном расхождении с реальной практикой трудовых отношений.

Переходный режим выражается также в уменьшении роли государства и возрастании роли профсоюзов и альянсов работодателей в деле регулирования труда. Основным механизмом подобного регулирования в рыночной системе является социальное партнерство.

3. Для эффективной реализации системы социального партнерства необходимо соблюдать баланс не только сил труда и капитала,

но и их интересов, которые могли бы реализовываться в правовом поле, гарантирующем свободные трудовые отношения. Главнейшими условиями реализации интересов сторон и баланса сил являются сформированность и высокая степень структурированности работников и работодателей на уровне социальных групп. Именно в подобной ситуации система социального партнерства может гармонично функционировать и развиваться. Современная Россия, переживающая переходный период, характеризуется отсутствием консолидированных и ярко выраженных социальных классов работников и работодателей, а следовательно, и отсутствием четко сформулированных и осознаваемых интересов участников социально-трудовых отношений.

4. Для исправления данной ситуации необходимо распространять информацию о системе социального партнерства. Приведенные в работе статистические данные показывают, что далеко не все работники осведомлены о тех целях и задачах, которые решаются в рамках трипартизма. Важное условие повышения эффективности социального партнерства — активная роль государства в данном процессе.

5. Государство в системе социального партнерства берет на себя ряд важных функций:

- функцию организатора системы социального партнерства. Государство формирует законодательную базу, регулирующую работу данной системы;

- функцию надзора. Государство следит за исполнением законодательных норм в сфере труда, в том числе за соблюдением принципов социального партнерства, а также обязательств, принимаемых сторонами в рамках трипартизма;

- функцию арбитра. Государство участвует в регулировании социально-трудовых отношений. Данная функция особенно актуальна в ситуации повышения социальной напряженности и роста числа коллективных трудовых споров.

6. Основным элементом системы социального партнерства является коллективный договор. Он закрепляет в тексте содержания условия и обязательства сторон по регулированию социально-трудовых отношений. Коллективный договор призван способствовать достижению согласия сторон по основным вопросам в трудовой и экономической сферах. Вступление в коллективно-договорные отношения носит добровольный характер. Коллективный договор является базисом и нормативным выражением системы социального партнерства.

В рамках коллективного договора стороны оговаривают такие условия труда, как уровень заработной платы, различные социальные

гарантии, вопросы занятости, режим труда и отдыха и т. д. Коллективный договор не является панацеей от возникновения социальной напряженности и трудовых конфликтов, но распространение практики его заключения, а также повышение его эффективности способствуют сокращению негативных феноменов в сфере труда.

7. Для успешного функционирования системы социального партнерства необходима эффективная практика коллективно-договорных отношений. Она складывается из юридической сущности коллективного договора, процедуры его заключения, специфики его содержания и успешности реализации.

8. Специфика юридической сущности коллективного договора, хотя и определяется общими стандартами труда, разработанными Международной организацией труда, все же существенно зависит от нюансов законодательства конкретной страны. Так, в Великобритании коллективный договор предстает в виде «джентльменского соглашения», практически не имеющего юридической силы и предполагающего лишь репутационные издержки в случае его нарушения. В США коллективный договор является исчерпывающим нормативным документом, регламентирующим большинство аспектов социально-трудовых отношений в стране. В государствах Европы (преобладание переговорного процесса) и Латинской Америки (преобладание государственного регулирования) коллективные договоры характеризуются различными свойствами, во многом схожими с теми, что проявляются в российской специфике.

9. Заимствование международного опыта и специфического опыта отдельных стран в сфере коллективно-договорных отношений должно происходить осторожно, с учетом тщательного сопоставления с реалиями социально-трудовых отношений в России.

10. Исследование нюансов законодательного регулирования практики заключения и функционирования коллективных договоров выявило, что в данной сфере необходимо:

— на уровне законодательства РФ, в частности Трудового кодекса, детально определить стороны социального партнерства с учетом специфики коллективно-договорных отношений. Имеющиеся на сегодняшний день определения успешны в контексте либо общего рассмотрения трудовых отношений, либо ряда частных случаев, напрямую не относящихся к практике коллективных договоров;

— разработать более упорядоченный регламент распространения юридической силы коллективного договора. Это подразумевает решение проблемы существования на предприятии множества

коллективных договоров (когда один коллективный договор заключен в филиале, а другой — на уровне организации в целом) в сторону признания действительными лишь соглашений уровня организации. Также необходимо решить проблему представительства работников в профсоюзе по отношению к действию коллективного договора (распространение силы документа на работников — не членов профсоюза). Представляется целесообразным включение условия о юридической силе договора непосредственно в содержание его текста;

— провести общую либерализацию практики коллективно-договорных отношений, заключающуюся в передаче права определения срока действия договора участникам его заключения, предоставлении сторонам права самим устанавливать порядок выхода из коллективно-договорных отношений и т. д.;

— восстановить на уровне коллективных переговоров упрощенную процедуру инициирования коллективного трудового спора, чтобы исключить злоупотребления работодателей, связанные с затягиванием переговорного процесса. Целесообразной представляется схема трехмесячных переговоров, в случае недостижения согласия по некоторым пунктам — дополнительный шестимесячный срок для повторных переговоров, а затем при отсутствии согласия — автоматическое начало коллективного трудового спора;

— упорядочить практику функционирования коллективного договора в случае реорганизации предприятия. Для этого необходимо максимально точно определить суть данного процесса и сформировать принципы реализации договорных отношений при изменении и ликвидации предприятия.

11. В целом современное российское трудовое законодательство, несмотря на необходимость дальнейшего совершенствования, можно определить как прогрессивное; по сравнению с советским правом оно сделало серьезный шаг вперед в деле регулирования сферы труда, приблизившись к законодательству западных стран.

12. Общим условием эффективности содержания коллективного договора является следование принципу избыточности его условий по отношению к минимальному уровню трудовых гарантий. Это означает, что коллективный договор должен не копировать законодательно утвержденные стандарты труда, а улучшать положение работников (по сравнению с нормами, заложенными в Трудовом кодексе РФ). В противном случае коллективный договор будет юридически ничтожным. Кроме действительности условий, улучшающих положение трудящихся, коллективный договор также должен включать усло-

вия, содержащие обязательства сторон. Без таких условий уклонение от реализации коллективного договора станет неизбежным следствием его принятия. В задачу поддержания эффективности коллективного договора также входят меры по развитию надзорной деятельности, выражающиеся в контроле за соблюдением обязательств коллективного договора и наложении санкций за его нарушение.

13. Практическая эффективность коллективного договора, вытекающая из его юридической сущности и специфики содержания, определяется эффектом, который достигается при его внедрении и реализации. Оценка этого аспекта эффективности включает весь спектр условий труда, которые подпадают под коллективно-договорное регулирование. Коллективный договор содержит условия, выражающиеся в количественных (размер заработной платы, процентная ставка индексации оплаты труда и т. д.) и качественных (группы льготных работников, условия предоставления материальной помощи и т. д.) показателях. Обе группы показателей отражаются в пяти основных темах содержания коллективного договора:

- оплата труда;
- социальные гарантии;
- охрана труда;
- режим труда и отдыха;
- трудовая занятость.

Интегральная оценка всех указанных аспектов коллективного договора позволит не только улучшить практику его реализации, но и повысить общую эффективность всей системы социального партнерства, для которой коллективный договор является смысловым ядром.

14. Таким образом, полученные в рамках данного исследования результаты позволяют сделать вывод, что, несмотря на развитие трудового законодательства в последние годы, юридическая сущность коллективных договоров определена и выверена не до конца. Требуется провести большую работу по его совершенствованию. Это обусловлено все еще сохраняющей свою силу ориентацией отечественных социально-трудовых отношений на государство. В то же время перекладывание проблем, связанных с существующими условиями труда, на плечи собственников предприятий, особенно в сложной экономической ситуации, не дает предполагаемого результата, а, наоборот, приводит к правовому нигилизму. Разрешение этой дихотомии требует приложения особых усилий как в социально-политическом (развитие системы трипартизма), так и в экономического плане (общее развитие предпринимательства и сферы труда).

15. Также необходимо отметить, что практика заключения коллективных договоров и развитый институт социального партнерства не гарантируют эффективности регулирования социально-трудовых отношений. Система социального партнерства и практика действия коллективных договоров могут быть лишь формальным феноменом, не отображающим действительную специфику объекта и предмета регулирования. Реальная эффективность социального партнерства — комплексный показатель, определяемый не только формальными аспектами, но и результатом их претворения в жизнь.

В отечественной практике содержание коллективных договоров зачастую копирует положения трудового законодательства или крайне неопределенные условия. Кроме того, многие коллективные договоры не содержат обязательственной части. Все это не способствует развитию социального партнерства.

Все вышесказанное свидетельствует о необходимости дальнейшей кропотливой работы государства, профсоюзов и работодателей над совершенствованием коллективно-договорных отношений в сфере труда как составной части системы социального партнерства. Ее развитие, в свою очередь, зависит от характера усилий, прилагаемых участниками социального партнерства, степени их согласия и уровня осознания ими прав и интересов.

## ЛИТЕРАТУРА

- Абалкин Л. И.* Вызовы нового века / Л. И. Абалкин. — М. : Ин-т экономики РАН, 2001.
- Абалкин Л. И.* Стратегия развития российской экономической программы первоочередных шагов / Л. И. Абалкин. — М. : ИЭ РАН, 2001.
- Адамчук В. В.* Экономика труда / В. В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев. — М. : Финстатинформ, 1999.
- Акопова Е. М.* Договоры о труде. Правовое регулирование трудовых отношений / Е. М. Акопова, С. Н. Еремина. — Ростов н/Д : Феникс, 1995.
- Акопова Е. М.* Современный трудовой договор (контракт) : учеб. пособие / Е. М. Акопова. — Ростов н/Д : Издат. центр «Март», 1998.
- Актуальные проблемы социального партнерства в сфере труда : аналит. записка / А. И. Суриков [и др.]. — М. : ИД «АТиСО», 2010.
- Актуальные проблемы социального партнерства на территориальном уровне / А. И. Суриков [и др.]. — М. : ИД «АТиСО», 2011.
- Актуальные проблемы социальной безопасности / под ред. А. В. Савича. — СПб. : Метрополис, 2001.
- Акумова Н. В.* Коллективно-договорные формы регулирования заработной платы в России в переходный период : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Н. В. Акумова. — М. : НИИ труда, 2000.
- Акумова Н. В.* Коллективно-договорные формы регулирования заработной платы / Н. В. Акумова, В. Г. Ярмольчук. — М. : Социум, 2000.
- Акумова Н. В.* Эволюция договорного регулирования социально-трудовых отношений: социальное партнерство / Н. В. Акумова, В. Г. Ярмольчук, В. И. Оноприенко. — М. : Изд-во МГСА, 2002.
- Алашеев С. Ю.* Неформальные отношения в процессах производства: взгляд изнутри / С. Ю. Алашеев // Социологические исследования. — 1995. — № 2. — С. 12–19.
- Александров Н. Г.* Советское трудовое право / Н. Г. Александров. — М. : Госюриздат, 1959.
- Алексеев Г.* Профсоюзы в период строительства коммунизма / Г. Алексеев, Е. Иванов. — М. : Профиздат, 1986.
- Алексеев С. С.* Общая теория права / С. С. Алексеев. — М. : Юрид. лит., 2006.
- Алиев И. М.* Политика доходов и заработной платы : учебник / И. М. Алиев, Н. А. Горелов. — Ростов н/Д : Феникс, 2008.
- Амирбегов М. Р.* Теория времени, или Принцип становления форм материи / М. Р. Амирбегов. — М., 2002.
- Андерсон Э.* Трудовые конфликты / Э. Андерсон. — М. : Губсуд, 1925.
- Андерсон Э.* Законодательство о трудовых спорах / Э. Андерсон. — М., 1966.
- Андерсон Э.* Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих / Э. Андерсон. — М. : Профиздат, 1973.

- Андреев В. С. Трудовое право / В. С. Андреев. — М., 1978.
- Анисимов А. Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение / А. Л. Анисимов // Трудовое право. — 2003. — № 1. — С. 16–22.
- Анисимов А. Л. Трудовые отношения и трудовые споры / А. Л. Анисимов. — М. : ЗАО «Юстицинформ», 2008.
- Антонова Л. И. Локальное регулирование / Л. И. Антонова. — Л. : Изд-во ЛГУ, 1985.
- Антосенков Е. Реформа заработной платы — ожидания и реальность / Е. Антосенков, Ю. Кокин // Экономист. — 1997. — № 4. — С. 25–28.
- Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. — СПб. : Питер, 2009.
- Архипова Б. А. Коллективный договор и локальное регулирование труда на государственных социалистических предприятиях : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Б. А. Архипова. — М., 1971.
- Аудит и контроллинг персонала организации : учеб. пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. П. Э. Шлендера. — М. : Вузовский учебник, 2010.
- Аухадиев М. К. Коллективно-договорное регулирование заработной платы : автореф. дис. ... канд. экон. наук / М. К. Аухадиев. — М. : НИИ труда, 1998.
- Баглай М. В. Профсоюзы и рынок в социальном государстве / М. В. Баглай, Ю. Н. Попов. — М. : АТиСО, 1995.
- Барсукова С. Ю. Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего — к частному и разному / С. Ю. Барсукова, В. И. Герчиков. — Новосибирск : Изд-во ИЭиОПП СО РАН, 1997.
- Беззубко Л. В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине / Л. В. Беззубко, Е. В. Нехода ; под общ. ред. Е. В. Неходы. — Томск : Томский гос. ун-т, 2013.
- Беляева И. Ф. Мотивация трудовой деятельности и некоторые направления перестройки системы управления трудом / И. Ф. Беляева, Е. Д. Катульский, В. С. Магун // Ключевой вопрос социологии труда. — М. : НИИ труда, 1988. — С. 6–36.
- Бобков В. Н. Новая концепция оплаты труда / В. Н. Бобков, О. И. Меньшикова, Н. В. Акумова. — М. : ВЦУЖ, 1998.
- Бобков В. Н. Распределительные отношения в переходной экономике России: проблемы уровня и качества жизни на рубеже XX–XXI веков / В. Н. Бобков. — М. : ВЦУЖ, 1999.
- Бобков В. Н. Арифметика бедности / В. Н. Бобков // Российская газета. — 2004. — 31 марта.
- Бобков В. Н. Кризис образования и науки в России — главный тормоз в ее переходе на стратегию инновационного развития / В. Н. Бобков, А. И. Субетто. — Кострома : КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010.
- Бобков В. Н. О социальной доктрине развития России / В. Н. Бобков // Ноосфера. Общество. Человек : электрон. науч. журн. — 2012. — № 9 [Электрон. ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://noocivil.esrae.ru/226-1068> (дата обращения: 11.01.2013).

*Борисюк В. И.* Основы трудового законодательства США / В. И. Борисюк, И. А. Геевский // США — ЭПИ. — 1995. — № 9. — С. 83–95.

*Бородин И. И.* Правоотношения по коллективным переговорам по заключению коллективного договора / И. И. Бородин // Трудовое право. — 2008. — № 7. — С. 10–17.

*Буассонна Ж.* Борьба с безработицей и реорганизация труда: размышления в связи с исследованием, проведенным во Франции / Ж. Буассонна // Междунар. обзор труда. — М., 1997. — Т. 135, № 2. — С. 3–14.

*Буданова М. А.* Социальное партнерство в формирующейся рыночной экономике России (социально-управленческий аспект) / М. А. Буданова, В. И. Гостенина. — М. : Прометей, 2004.

*Бухалков М. И.* Организация и нормирование труда : учебник для вузов / М. И. Бухалков ; под ред. М. В. Мельник. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2007.

Бюллетень Государственного комитета Совмина СССР по труду и социальным вопросам. — 1978. — № 1.

Бюллетень международных договоров. — 2010. — № 4. — С. 17–67.

*Васильева А. Н.* Специфика и структура человеческого капитала организации / А. Н. Васильева // Изв. Иркутской гос. эконом. акад. — Иркутск : Байкальский гос. ун-т экономики и права, 2009. — С. 110–114.

*Вердые Ж.-М.* Вклад международных стандартов в области труда в трудовое законодательство Франции / Ж.-М. Вердые // Междунар. обзор труда. — М., 1994. — Т. 132, № 4/6. — С. 117–130.

*Вихарев А.* Право есть — нужен механизм его реализации / А. Вихарев // Человек и труд. — 2002. — № 2. — С. 85–87.

*Водопьянова Г.* Колдоговор — не соглашение о намерениях, а согласованный сторонами план действий / Г. Водопьянова // Человек и труд. — 2002. — № 2. — С. 61–68.

*Волгин Н. А.* Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления / Н. А. Волгин, Ю. П. Кокин. — М. : Изд-во РАГС, 2008.

*Волгин Н. А.* Оплата труда и проблемы ее регулирования / Н. А. Волгин, Т. Б. Будаев. — М. : Альфа-Пресс, 2006.

Всеобщая декларация прав человека (принята 10 декабря 1948 г. Генеральной Ассамблеей ООН) // Российская газета. — 1995. — 5 апр. — № 67.

*Гемюнден Х. Г.* Поведение предпринимателя при создании нового предприятия как важный фактор успеха / Х. Г. Гемюнден, Э. Д. Конрад // Проблемы теории и практики управления. — 2001. — № 3. — С. 113–117.

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2002–2004 годы // Бюл. Министерства труда и социального развития РФ. — 2002. — № 2. — С. 77–88.

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ

на 2005–2007 годы от 29 декабря 2004 г. // Правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: [www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_51464](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51464) (дата обращения: 19.09.2017).

Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. — М. : Норма, 2002.

Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник / Б. М. Генкин. — 5-е изд., изм. и доп. — М. : Норма, 2008.

Герасимова Е. С. Помогают ли забастовки разрешить трудовые споры? / Е. С. Герасимова // Правозащитник. — 1998. — № 4.

Гладков Н. Г. Комментарий к гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» / Н. Г. Гладков // Комментарий постатейный к трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Н. Г. Гладков, И. О. Снигирева. — М. : Профиздат, 2006.

Голодец О. 38 миллионов трудоспособных россиян заняты непонятно чем / О. Голодец // Российская газета. — 2017. — 3 апр.

Голощапов С. А. Трудовые споры в СССР : учеб. пособие / С. А. Голощапов, В. Н. Толкунова. — М. : Изд-во ВЮЗИ, 1974.

Голощапов С. А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров / С. А. Голощапов. — М. : Изд-во ВЮЗИ, 1984.

Гонтмахер Е. Ш. Российская зарплата: штрихи к портрету // Русский архипелаг / Е. Ш. Гонтмахер [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.archipelag.ru/authors/gontmaher/?library=2333> (дата обращения: 11.05.2013).

Гонтмахер Е. Ш. Социальная политика в России: уроки 90-х / Е. Ш. Гонтмахер. — М. : Гелиос, 2000.

Гордон Л. А. На пути к социальному партнерству: развитие социально-трудовых отношений в современной России / Л. А. Гордон, Э. В. Клопов. — М., 1993.

Горелов Н. А. Вознаграждение работникам (Компенсационный менеджмент) : учеб. пособие / Н. А. Горелов. — СПб. : Информ.-издат. агентство «ЛИК», 2007.

Горяева Г. С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформирования трудового законодательства : дис. ... канд. юрид. наук / Г. С. Горяева. — М., 2000.

Государственное регулирование рыночной экономики: федеральный, региональный и муниципальный уровень (Вопросы теории и практики) / под ред. Н. А. Волгина, В. И. Кушлина, А. Н. Фоломьева. — М., 1998.

Гражданский кодекс РФ : принят Государственной Думой 21.10.1994 // Собрание законодательства РФ. — 1994. — № 32. — Ст. 3301.

Гражданское право / под ред. А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого. — М. : Проспект, 2007.

Гражданское право / под ред. Е. А. Суханова. — М. : Статут, 2009.

Гриценко Ю. М. Коллективные трудовые споры: правовой аспект : дис. ... канд. юрид. наук / Ю. М. Гриценко. — М., 2000.

Грось Л. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров / Л. Грось // Российская юстиция. — 1996. — № 8. — С. 45–47.

Гурьянова Л. П. Теория и практика заключения коллективных договоров : учеб. пособие / Л. П. Гурьянова. — М. : АТиСО, 2001.

Гурьянова Л. П. Коллективные договоры и соглашения, теория и практика заключения : учеб. пособие / Л. П. Гурьянова ; под общ. ред. В. Н. Киселева. — М. : АТиСО, 2005.

Гусева В. С. Дисциплина труда, трудовой распорядок / В. С. Гусева, К. В. Сибикеев. — М. : Экзамен, 2009.

Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. — М. : Велби : Проспект, 2003.

Даниленко В. Н. Коллективный договор на современном этапе : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. Н. Даниленко. — М., 1969.

Десслер Г. Управление персоналом : пер. с англ. / Г. Десслер. — М. : БИНОМ, 1997.

Дивеева Н. И. Договорные основы трудового права России / Н. И. Дивеева. — Барнаул : Азбука, 2009.

Директива Совета 2001/23/ЕС от 12 марта 2001 г. о сближении законодательства государств-членов относительно защиты прав работников в случаях передачи предприятий, бизнеса или части предприятия или бизнеса [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A5>

Досье профактивиста № 121. Коллективный договор как инструмент реализации достойного труда. — Екатеринбург : Федерация профсоюзов Свердловской области, 2012.

Доходы и заработная плата: проблемы формирования, распределения, регулирования / под общ. ред. Н. А. Волгина. — М. : Изд-во РАГС, 1999.

Драгунская И. Код завинчивания. Офисное рабство в России / И. Драгунская. — М. : Альпина Паблишер, 2010.

Дубуре В. Р. Советский коллективный договор на современном этапе : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. Р. Дубуре. — Л., 1977.

Дудников С. Регулирование социально-трудовых отношений: московская модель / С. Дудников // Человек и труд. — 1999. — № 9. — С. 70–73.

Европейская социальная хартия : пер. с фр. — М. : Междунар. отношения, 2000.

Европейская социальная хартия (Турин, 18 октября 1961 г.; пересмотрена в Страсбурге 3 мая 1996 г.) // Бюл. междунар. договоров. — 2010. — № 4. — С. 17–67.

Еремина С. Н. Договоры о труде / С. Н. Еремина. — Ростов н/Д : Феникс, 1995.

Ершова Е. А. Международное и российское трудовое право / Е. А. Ершова // Трудовое право. — 2006. — № 12. — С. 63–80.

Ершова Е. А. Трудовое право в России / Е. А. Ершова. — М. : Статут, 2007.

Жарков Б. Н. Профсоюзы и коллективные договоры в капиталистических странах / Б. Н. Жарков. — М. : Профиздат, 1983.

Жеребин В. М. Актуальные задачи современной социальной политики / В. М. Жеребин // Народонаселение. — 2013. — № 1 (59). — С. 23–29.

- Жуков А. Л. О социальном партнерстве, коллективных договорах и оплате труда / А. Л. Жуков, И. Н. Рошко. — М., 1995.
- Жуков А. Л. Регулирование и организация оплаты труда / А. Л. Жуков. — М. : МИК, 2002.
- Жуков А. Л. Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах : учеб. пособие / А. Л. Жуков. — М. : МИК, 2006.
- Жуков А. Л. Аудит человеческих ресурсов организации / А. Л. Жуков. — М. : МИК, 2010.
- Жуков А. Л. Аудит заработной платы и социальных выплат / А. Л. Жуков // Справочник кадровика. — 2011. — № 6. — С. 93–106.
- Журавлев П. В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран : учеб. пособие / П. В. Журавлев, Ю. Г. Одегов, Н. А. Волгин. — М. : Экзамен, 2002.
- Забастовка на «Форд мотор компании» // Профсоюз завода «Форд Всевожск» [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.ford-profsoyuz.ru>
- Занятость и безработица в Российской Федерации в сентябре 2016 года [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: [http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d01/216.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/216.htm)
- Занятость и профсоюзы : материалы Всерос. науч.-практ. конф. / ФНПР, МОТ (Московское бюро), АТиСО. — М., 1999.
- Запесоцкий А. С. Образование: философия, культурология, политика / А. С. Запесоцкий. — М. : Наука, 2003.
- Запесоцкий А. С. Культурология Дмитрия Лихачева / А. С. Запесоцкий. — 2-е изд. — СПб. : СПбГУП, 2007. (Новое в гуманитарных науках ; Вып. 27).
- Запесоцкий А. С. Философия и социология культуры : избр. науч. тр. / А. С. Запесоцкий. — СПб. : СПбГУП, 2011.
- Запесоцкий А. С. Профсоюзы — феномен современной цивилизации / А. С. Запесоцкий. — СПб. : СПбГУП, 2014.
- Запесоцкий А. С. Культура: взгляд из России / А. С. Запесоцкий. — 2-е изд., доп. — СПб. : СПбГУП, 2015.
- Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. М. Капелюшников. — М. : Издат. дом ГУ — ВШЭ, 2007.
- Заработная плата в России: эволюция и дифференциация / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников. — 2-е изд. — М. : Издат. дом ГУ — ВШЭ, 2008.
- Зенгер А. Права человека и контроль за их осуществлением в Международной организации труда / А. Зенгер // Советское государство и право. — 1991. — № 10. — С. 100–107.
- Иванова Л. Социальные партнеры: паритет прав и обязанностей / Л. Иванова // Человек и труд. — 1999. — № 4.
- Информация о социально-экономическом положении России. — М. : Росстат, 2013.
- Каблов Е. Шестой технологический уклад / Е. Каблов // Наука и жизнь. — 2010. — № 4.

Казале Д. Сравнительный обзор систем судов по трудовым спорам / Д. Казале // Суды по трудовым спорам в Европе. — М., 1997. — С. 4–18.

Капелюшников Р. И. Производительность и оплата труда: немного простой арифметики / Р. И. Капелюшников. — М. : Издат. дом ГУ — ВШЭ, 2014.

Карагин Н. Коллективный договор — не самая идеальная форма защиты прав и интересов работников. Однако другого или более эффективного и цивилизованного способа пока не придумано / Н. Карагин // Человек и труд. — 2001. — № 11. — С. 4–11.

Каргалова М. В. Европейский опыт и модернизация социальной сферы России / М. В. Каргалова // Мир и политика. — 2011. — № 1.

Катульский Е. Д. Государственное регулирование социально-трудовых отношений в Российской Федерации / Е. Д. Катульский. — М. : Ин-т молодежи : ГО-ЛОС, 1996.

Катульский Е. Д. Регулирование трудовых отношений в рыночной экономике / Е. Д. Катульский, А. Ф. Зубкова, Б. Г. Румянцев. — М. : «Информцентр-Директор» газеты «Экономика и жизнь» : НИИ труда, 1997.

Кашанина Т. В. Корпоративное право / Т. В. Кашанина. — М., 1999.

Каширин И. Н. О природе и значении локальных норм трудового права / И. Н. Каширин // Правоведение. — 1970. — № 3. — С. 118–125.

Кейнс Дж. М. Избранные произведения / Дж. М. Кейнс ; пер. с англ., предисл., коммент., сост. А. Г. Худокормов. — М., 1993.

Кеннеди Г. Переговоры: полный курс / Г. Кеннеди. — М. : Альпина Паблишер, 2011.

Киселев В. Н. Социальное партнерство в России. Специфика и основные проблемы становления в период рыночных реформ / В. Н. Киселев, В. Г. Смольков. — М. : Экономика, 2002.

Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. — М. : Норма, 2000.

Киселев И. Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество / И. Я. Киселев // Управление персоналом. — 2002. — № 4. — С. 6–14.

Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. — М. : ТК Велби : Проспект, 2005.

Киселев И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И. Я. Киселев. — М. : Эксмо, 2005.

Кларк Дж. Б. Распределение богатства / Дж. Б. Кларк ; пер. Д. Страшунского, А. Бесчинского ; предисл. В. Серебрякова. — М. ; Л. : Госсэкономиздат, 1934.

Клеман К. Неформальные практики российских рабочих / К. Клеман // Социологические исследования. — 2003. — № 5. — С. 34–40.

Кленов Е. А. Коллективный договор / Е. А. Кленов. — М. : Профиздат, 1977.

Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 23.07.2013) [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: [http://base.garant.ru/12125267/8/#block\\_80](http://base.garant.ru/12125267/8/#block_80) (дата обращения: 11.10.2013).

Коллективные трудовые споры. Пособие профсоюзному активисту. — М. : Центр солидарности, 2000.

Коллективный договор на предприятии (практические рекомендации и зарубежный опыт) / под ред. З. С. Богатыренко. — М., 1995.

Коллективный договор на предприятии / под ред. З. С. Богатыренко. — М., 2005.

Комаров Е. И. Измерения мотивации и стимулирования «человека работающего» : учеб. пособие / Е. И. Комаров. — М. : РИОР: ИНФРА-М, 2013.

Комаровский В. Федеральный уровень социального партнерства / В. Комаровский, Е. Садовая // Человек и труд. — 1999. — № 11. — С. 73–81.

Комментарий к законодательству о коллективных договорах и соглашениях. — М. : ВС РФ, 1993.

Комментарий к ТК РФ / З. О. Александрова [и др.]. — М., 2002.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. Ю. П. Орловского. — М. : ИНФРА-М, 2002.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К. Н. Гусова. — М., 2002.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. Ю. Н. Коршунова, М. И. Кучмы, Б. А. Шеломова. — М., 2002.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. М. Ю. Тихомирова. — М., 2002.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К. Н. Гусова. — М., 2003.

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. Н. Г. Гладков, И. О. Снегирева. — М. : Профиздат, 2011.

Комплексная программа социального развития и повышения народного благосостояния: сущность, структура, предпосылки реализации — М. : НИИ труда Госкомтруда СССР, 1988. — С. 8–77.

Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. — Т. I : 1919–1956 ; Т. II : 1957–1990. — Женева, 1991.

Кондратьев Р. И. Восполнение пробелов трудового права локальными нормами / Р. И. Кондратьев // Советское государство и право. — 1977. — № 3. — С. 15–18.

Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального регулирования трудовых отношений / Р. И. Кондратьев. — Львов : Вища шк., 1977.

Конституция индустриальных рабочих мира [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.iww.org/culture/official/preamble.shtml>

Конституция Российской Федерации. — М. : Юрид. лит., 1994.

Корнева Г. В. Аналитическая работа с показателями, характеризующими деятельность предприятия / Г. В. Корнева, А. Н. Яринич. — М. : АТиСО, 2014.

Коршунов Ю. Коллективный договор в условиях рыночной экономики / Ю. Коршунов // Хозяйство и право. — 1992. — № 2. — С. 67–76.

Костюк Н. Н. Договор и его роль в формировании рыночной экономики в России / Н. Н. Костюк. — М. : Юрист, 1998.

Костян И. А. Комментарий к гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» / И. А. Костян // Комментарий постатейный к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. М. О. Буянова, И. А. Костян. — М. : КНОРУС, 2007.

*Кочетков А. И.* Экономика предприятия : учеб. пособие для вузов / А. И. Кочетков. — М. : Нац. ин-т бизнеса, 1999.

*Кремень В.* Прекариат: крик «красного петуха» / В. Кремень, В. Ткаченко [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://gazeta.zn.ua/science/prekariat-krik-krasnogo-petuha.html>

*Крылов К. Д.* Законодательство России о профессиональных союзах. Права и гарантии деятельности. Основные законодательные акты / К. Д. Крылов. — М. : Профиздат, 1996.

*Кубицкий С. И.* Коллективный договор в системе социального партнерства / С. И. Кубицкий // Труд и социальные отношения. — 2002. — № 4. — С. 60–65.

*Кузьмина Н. Н.* Что такое РТК и зачем она нужна? / Н. Н. Кузьмина // Солидарность. — 2010. — № 34. — 15 сент.

*Куренной А. М.* Обновление трудового законодательства: революция или эволюция? / А. М. Куренной // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2006. — № 11. — С. 3–15.

*Куренной А. М.* Производственная демократия: теория и практика правового регулирования : дис. ... д-ра юрид. наук / А. М. Куренной. — М., 1990.

Курс российского трудового права / под ред. Е. Б. Хохлова. — СПб. : Изд-во СПбГУ, 1996.

*Кязимов К. Г.* Социальное партнерство: Теория и практика. — 2-е изд., доп. и перераб. / К. Г. Кязимов. — М. : МИК, 2011.

*Лазарев В. Ф.* Задачи и перспективы развития социального диалога в России. Совет социальных исследований / В. Ф. Лазарев // Предприятие как фактор экономического и социального развития. — М., 2001.

*Лазарев В. Ф.* Трудовые отношения и социальное партнерство / В. Ф. Лазарев // Человек. Социальная политика. Социальное партнерство. — М., 2001.

*Лапуста М. Г.* Малое предпринимательство / М. Г. Лапуста, Ю. Л. Старостин. — М., 1998.

*Лебедев В. М.* Трудовое право: проблемы общей части / В. М. Лебедев. — Томск, 1998.

*Литвинов В. А.* Доходное место российского гражданина // Человек. — 2007. — № 2 / В. А. Литвинов [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://vivovoco.astronet.ru/vv/papers/men/lifelevel.htm> (дата обращения: 11.05.2012).

*Литвинов В. А.* Проблемы уровня жизни в современной России / В. А. Литвинов. — М. : ЛКИ, 2008.

*Локтюхина Н. В.* Социальное партнерство на рынке труда: теоретические и прикладные аспекты / Н. В. Локтюхина. — М. : Изд-во СГУ, 2011.

*Лушников А. М.* Курс трудового права. Общая часть. Коллективное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М. : Проспект, 2003.

*Лушникова М. В.* Трудовые споры в СССР / М. В. Лушникова. — Ярославль : ЯрГУ, 1991.

*Лушникова М. В.* Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства / М. В. Лушникова. — Ярославль : Подати, 1997.

- Лютов Н. Л.* Международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров : дис. ... канд. юрид. наук / Н. Л. Лютов. — М., 2001.
- Лютов Н. Л.* Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ / Н. Л. Лютов. — М. : ТК Велби : Проспект, 2007.
- Лютов Н. Л.* Коллективное трудовое право Великобритании / Н. Л. Лютов. — М. : Волтерс Клувер, 2009.
- Лютов Н. Л.* Основополагающие международные права и принципы в сфере труда: проблемы определения / Н. Л. Лютов // Вестн. трудового права и права социального обеспечения. — 2009. — Вып. 4. — С. 103–118.
- Лях Г. И.* Коллективный договор в период развитого социализма : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Г. И. Лях. — Минск, 1978.
- Лях Г. И.* Коллективный договор на предприятии / Г. И. Лях. — Минск, 1981.
- Маврин С. П.* Правовой механизм распространения условий коллективного договора на всех работников организации / С. П. Маврин, Н. Сенников // Юрист и бухгалтер. — 2003. — № 2. — С. 8–16.
- Мазин А. Л.* Профсоюзы: прошлое, настоящее, будущее / А. Л. Мазин // Человек и труд. — 2005. — № 7. — С. 23–28.
- Мазин А. Л.* Экономика труда : учеб. пособие для студ. вузов / А. Л. Мазин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009.
- Мазманова Б. Г.* Управление оплатой труда : учеб. пособие / Б. Г. Мазманова. — М. : Финансы и статистика, 2001.
- Макарова Е. В.* Система бюджетирования в управлении персоналом организации : учеб.-метод. пособие / Е. В. Макарова. — Омск : Изд-во ОмГУ, 2008.
- Малое предпринимательство в России. Состояние, проблемы, перспективы. — М., 1999.
- Маркс К.* Заработная плата, цена и прибыль / К. Маркс // Маркс К. Собр. соч. / К. Маркс, Ф. Энгельс. — 2-е изд. — Т. 16. — С. 101–155.
- Материалы VII съезда ФНПР, 14 января 2011 года [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/289/6178.html> (дата обращения: 25.05.2012).
- Материалы VIII (внеочередного) съезда ФНПР, 29 октября 2013 года [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.fnpr.ru/n/2/15/302> (дата обращения: 11.12.2013).
- Матрусова Т. Н.* Роль предпринимательских организаций в системе трудовых отношений в Японии / Т. Н. Матрусова // Труд за рубежом. — 1994. — № 4. — С. 61–73.
- Мачульская Е. Е.* Управление предприятием и трудовое право США: опыт США / Е. Е. Мачульская. — М. : ИНИОН РАН, 1996.
- Международная организация труда и права человека. — Минск, 2002.
- Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. — М. : Международн. бюро труда, 1991. Т. I : 1919–1956; т. II : 1957–1990.
- Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16.12.1966 // Бюл. Верховного Суда РФ. — 1994. — № 12.
- Меньшикова О. И.* Наемный труд и его оплата: социально-экономический аспект / О. И. Меньшикова. — М. : ВЦУЖ, 2000.

Меньшикова О. И. Социальное партнерство в трудовой сфере: российский и зарубежный опыт / О. И. Меньшикова, Е. И. Семенова. — М., 2003.

Меньшикова О. И. Научно-методическое обеспечение коллективно-договорного регулирования заработной платы / О. И. Меньшикова // Управленец. — 2009. — № 3–4. — С. 32–34.

Меньшикова О. И. Использование возможностей социального партнерства для регулирования заработной платы / О. И. Меньшикова // Политическое образование : информ.-аналит. журн. — 2011. 27 июня [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.lawinrussia.ru/node/26272> (дата обращения: 11.05.2012).

Методология управления трудовыми ресурсами / под ред. А. П. Егоршина, И. В. Гуськовой. — Н. Новгород : НИМБ, 2008.

Милкович Дж. Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Дж. Т. Милкович, Дж. М. Ньюман ; пер. с англ. И. Л. Белоус [и др.]. — М. : Вершина, 2005.

Минкина Н. Договоримся по-хорошему? / Н. Минкина // ЭЖ — Юрист. 2008. — № 8. — С. 10–15.

Минкина Н. И. Коллективно-договорное регулирование труда: теория, практика и обучение / Н. Минкина // Трудовое право. — 2003. — № 9. — С. 16–23.

Миронов В. И. Постатейный комментарий Трудового кодекса РФ / В. И. Миронов. — М., 2002.

Миронов В. К. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в странах Восточной Европы / В. К. Миронов // Вестник МГУ. — 1997. — № 2. — С. 70–78.

Митрофанова Е. А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория методология, практика : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Е. А. Митрофанова. — М., 2008.

Митрофанова Е. А. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учеб.-практ. пособие / Е. А. Митрофанова, А. В. Софиенко ; под ред. А. Я. Кибанова. — М. : Проспект, 2012.

Митрохин В. И. Социальное партнерство : учеб.-метод. пособие / В. И. Митрохин. — М. : Моск. федерация профсоюзов, 1998.

Михеев В. А. Политика социального партнерства / В. А. Михеев. — М., 1999.

Молодцов М. В. Трудовое право России / М. В. Молодцов, С. Ю. Головина. — М. : Норма, 2003.

Мониторинг «Доходы и уровень жизни населения». — М. : ВЦУЖ, 1996–2003.

Мониторинг проблем социального партнерства. ТАСИС. — М., 2002.

Морозов С. К. Правовое регулирование социально-трудовых отношений как гарант обеспечения трудовых прав работников : практ. пособие / С. К. Морозов. — М. : Нефтегазстройпрофсоюз РФ, 2009.

Москаленко Г. К. Коллективный договор по советскому праву : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / Г. К. Москаленко. — Л., 1961.

Москва — территория социального партнерства / под общ. ред. В. М. Романова. — М. : Комитет труда и занятости Правительства Москвы, 1999.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов [и др.]. — М. : ИНФРА-М, 2011.

Мотивация персонала в современной организации : учеб. пособие / под общ. ред. С. Ю. Трапицына. — СПб. : ООО «Книжный дом», 2007.

Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие. / под ред. В. П. Пугачева. — М. : ИНФРА-М, 2014.

Мучкаев К. Ю. «Серая» зарплата: ответственность работодателя и работника / К. Ю. Мучкаев // Справочник экономиста. — 2012. — № 6.

Назарова У. А. Работодатель и наемный работник как экономические субъекты в переходный период : автореф. дис. ... канд. экон. наук / У. А. Назарова. — Уфа : Башкирский гос. ун-т, 2000.

Науменко Д. Л. Совершенствование механизма регулирования трудовых отношений в системе социального партнерства в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Д. Л. Науменко. — М. : МГСА, 2003.

Никифорова Н. Н. Понятие трудовых споров и его значение для развития трудового законодательства / Н. Н. Никифорова // Учен. зап. юрид. фак. СПбГУП. — СПб., 1997. — С. 339–347.

Новикова М. Компенсации и льготы / М. Новикова. — 2-е изд. — М. : ООО «Бегин групп», 2006.

Нуртдинова А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы : дис. ... д-ра юрид. наук / А. Ф. Нуртдинова. — М., 1998.

Нуртдинова А. Ф. Роль коллективно-договорного акта в правовом регулировании общественных отношений / А. Ф. Нуртдинова // Трудовое право. — 1999. — № 1. — С. 18–24.

Нуртдинова А. Ф. Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации / А. Ф. Нуртдинова // Хозяйство и право. — 2002. — № 4. — С. 28–33.

Нуртдинова А. Ф. Регулирование трудовых отношений коллективным договором, соглашением / А. Ф. Нуртдинова // Хозяйство и право. — 2005. — № 2. — С. 49–54.

Нуртдинова А. Ф. Комментарий к Закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» / А. Ф. Нуртдинова. — М., 2007.

Нуртдинова А. Ф. Права работодателей в трудовых отношениях / А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова. — М. : Эксмо, 2010.

О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федеральный закон РФ от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://ppt.ru/docs/fz/116-fz-89050>

О внесении изменений в ст. 20 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» : федеральный закон РФ от 1 мая 1999 г. № 93-ФЗ // Бюллетень Министерства труда и социального развития РФ. — 1999. — № 5.

О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» : федеральный закон РФ от 24 ноября 1995 г. № 176-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 1995. — № 48. — Ст. 4558.

О внесении изменений и дополнений в ст. 20 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» : федеральный закон от 1 мая 1999 г. РФ № 93-ФЗ // Бюл. М-ва труда и социального развития РФ. — 1999. — № 5. — С. 34.

О внесении изменений и дополнений в ТК РФ : проект федерального закона РФ от 20 июня 2003 г. № 329663-3 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.legislature.ru/monitor/amendtk/329663-3.html>

О долгосрочной государственной экономической политике : указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 596 // Российская газета. — 2012. — 9 мая.

О заключении коллективных договоров на предприятиях и в организациях : постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. (ред. 23.05.1984) // Собрание постановлений Правительства СССР. — 1966. — № 5.

О коллективных договорах : закон от 25 сентября 1994 г., представляющий собой новую редакцию раздела 11 Трудового кодекса Польши (Act to amend the Labour Code and other Acts in respect of collective bargaining dd. 25.09.1994) // Международная организация труда [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://natlex.ilo.org/txt/E94POLO1.htm>

О коллективных договорах и соглашениях : закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и ВС РФ. — 1992. — № 17. — Ст. 890 ; Российская газета. — 1992. — 28 апр. — № 98.

О международных договорах Российской Федерации : федеральный закон РФ от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ // Российская газета. — 1995. — 21 июля. — № 140.

О порядке разрешения коллективных трудовых споров : федеральный закон РФ от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 1995. — № 48. — Ст. 4557 ; Российская газета. — 1995. — 5 дек. — № 235.

О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов : постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.klerk.ru/doc/307402> (дата обращения: 11.05.2012).

О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров : конвенция МОТ № 98 // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. — Женева, 1991. — Т. I : 1919–1956. — С. 1010–1014.

О программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996–2000 годов : постановление Правительства РФ от 26 февраля 1997 г. № 222 // Бюл. М-ва труда и социального развития РФ. — 1997. — № 3. — С. 4–5.

О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : федеральный закон РФ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 1996. — № 3. — Ст. 148.

О работе по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в 2002 году : докл. Федеральной инспекции труда // Обзор вопросов социального партнерства в Российской Федерации. Поддержка осуществления социальной реформы и системы трудовых отношений (социальное партнерство и трудовые споры). — М. : Тасис, 2000.

О ратификации Конвенции о содействии коллективным переговорам (Конвенции № 154) : федеральный закон РФ от 1 июля 2010 г. № 138-ФЗ // Российская газета. — 2010. — 6 июля. — № 146.

О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : закон РФ от 2 апреля 1999 г. № 92-ФЗ // Российская газета. — 1999. — 12 мая.

О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : указ Президента РФ от 21 января 1997 г. № 29 // Собрание законодательства РФ. — 1997. — № 4. — Ст. 521.

О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : федеральный закон РФ от 1 апреля 1999 г. № 92-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 1999. — № 18. — Ст. 2218.

О свободе ассоциации и защите права на организацию : конвенция МОТ № 87 (Сан-Франциско, 9 июля 1948 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. — М., 1960. — Вып. XIX. — С. 278–284.

О социальном партнерстве : закон г. Москвы от 22 октября 1997 г. // Солидарность. — 1997. — № 23.

Об общественных объединениях : закон РФ от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ // Российская газета. — 1995. — 25 мая.

Об общественных объединениях : федеральный закон РФ от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 1995. — № 21. — Ст. 1930.

Об объединениях работодателей : федеральный закон РФ от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 48. — Ст. 4741.

Об организации и проведении единой переговорной кампании : рекомендации по применению положений Трудового кодекса РФ в коллективно-договорной кампании / приложение к постановлению Исполкома ФНПР № 4 от 28 августа 2002 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: [http://www.fnpr.ru/n/3/20/page\\_2.html](http://www.fnpr.ru/n/3/20/page_2.html)

Об основополагающих принципах и правах в сфере труда : декларация МОТ от 18 июня 1998 г. // Российская газета. — 1998. — № 238. — 16 дек.

Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже : постановление Минтруда РФ от 14 августа 2009 г. № 59 // Бюл. Минтруда РФ. — 2002. — № 8.

Обеспечение достойного уровня жизни работников: практика, проблемы и пути решения : материалы науч.-практ. конф. — М. : Нефтегазстройпрофсоюз России, 2012.

Обзор вопросов социального партнерства в Российской Федерации. Поддержка осуществления социальной реформы и системы трудовых отношений (социальное партнерство и трудовые споры). — М. : Тасис, 2000.

Обзор судебной практики Мосгорсуда за 2004 год «Судебная практика при рассмотрении гражданских дел по спорам о взыскании заработной платы» // Хозяйство и право. — 2004. — № 11–12.

Обзор экономической политики в России за 2000 год / Бюро эконом. анализа. — М. : ТЕИС, 2001.

Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала : учебник / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Альфа-Пресс, 2010.

Озаки М. Трудовые отношения и организация труда в промышленно развитых странах / М. Озаки // Междунар. обзор труда. — 1997. — Т. 135, № 1/2. — С. 65–87.

Озеров И. Х. Политика по рабочему вопросу в России за последние годы. — М. : Т-во И. Сытина, 1906.

Оплата труда в России и современном мире: проблемы, действия : кол. моногр. / под общ. ред. В. И. Плакси, Р. Крумма, Н. А. Волгина. — М. : Полиграф сервис, 2009.

Определен состав трудоспособного населения России в 2016 году / Ин-т общественного мнения [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://iom.anketolog.ru/2016/03/03/opredelen-sostav-trudosposobnogo-naseleniya-rossii-v-2016-godu>

Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории / Ю. П. Орловский. — М. : Наука, 1978.

Орловский Ю. П. Трудовое право России : учебник / Ю. П. Орловский. — М. : АСНТО, 1995.

Орловский Ю. П. Правовое регулирование минимальной оплаты труда / Ю. П. Орловский, Д. Л. Кузнецов, Д. В. Черняева. — М. : Издат. дом ГУ — ВШЭ, 2013.

Основы установления минимальной оплаты труда / Ф. Эйро, К. Саже ; группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. — М. : МОТ, 2010.

Охране труда — комплексный подход: материалы к учебным семинарам / В. В. Глазков [др.]. — М. : Ин-т экономики РАН, 2000.

Пашерстник А. Е. Коллективный договор / А. Е. Пашерстник. — М. : Изд-во АН СССР, 1951.

Переговоры по заработной плате : учеб. пособие для профсоюзных работников / под ред. С. А. Попелло. — М., 1998.

Петров В. Н. Социальное партнерство в современных условиях, проблемы и пути их разрешения : автореф. дис. ... канд. экон. наук / В. Н. Петров. — М. : НИИ труда, 1998.

Пиголкин А. С. Обнаружение и преодоление пробелов права / А. С. Пиголкин // Советское государство и право. — 1970. — № 3. — С. 13–17.

Подвысоцкий П. Т. Предмет локального нормативного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений / П. Т. Подвысоцкий // Трудовое право. — 2003. — № 9. — С. 39–46.

Поддержка осуществления социальной реформы и системы трудовых отношений (социальное партнерство и трудовые споры). Проект ТАСИС. — М., 2000.

Политика доходов и качество жизни населения / под ред. Н. А. Горелова. — СПб. : Питер, 2003.

Положение о порядке заключения коллективных договоров, утвержденное Постановлением Президиума ВЦСПС и Государственного комитета Совмина СССР по труду и социальным вопросам от 26.08.1977 // Бюл. Гос. комитета Совмина СССР по труду и социальным вопросам. — 1978. — № 1.

Положение о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : постановление Правительства РФ от 1 декабря 1994 г. № 1323 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. — 1994. — № 33.

*Попов Ю. Н.* Россия перед вызовом: быть ей конкурентоспособной или нет? (Социальные аспекты конкурентоспособности) / Ю. Н. Попов, Т. В. Гришина. — М. : Издат. дом «Трибуна», 2013.

*Попов Ю. Н.* Современная экономика и социология труда : учеб. пособие / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. — М. : Академия народного хозяйства при Правительстве РФ, 2003.

*Потрубейко В. А.* Система оплаты труда организации и основные направления ее совершенствования : автореф. дис. ... канд. экон. наук / В. А. Потрубейко. — М., 2007.

Права и обязанности работодателя и работника. Методическое и практическое пособие для руководителя предприятия. — М. : Межотраслевая инспекция труда : Ин-т риска и безопасности, 2002.

Предпринимательство и предприниматели России: от истоков до начала XX века. — М. : РОССПЭН, 1997.

Проблемы эффективности социально-трудовой сферы : сб. науч. тр. / под общ. ред. А. Ф. Зубковой, В. В. Адамчука. — М. : НИИ труда, 1998.

Профсоюзы и проблемы социально-экономической борьбы пролетариата / отв. ред. С. А. Ершов. — М. : Наука, 1985.

Профсоюзы на капиталистических предприятиях (организационная структура, формы, методы и направления деятельности) / отв. ред. С. А. Ершов. — М. : Наука, 1991.

*Пуляева О.* Коллективный договор: необходимая условность или полезный инструмент / О. Пуляева // Человек и труд. — 2000. — № 9. — С. 69–71.

Равенство в сфере труда — веление времени // Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. — Женева : Междунар. бюро труда, 2003.

*Радаев В.* Новое российское предпринимательство (первые результаты исследования) / В. Радаев. — М. : ИЭ РАН, 1993.

*Радько С. Г.* Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учеб. пособие для вузов / С. Г. Радько, А. И. Афанасьева. — СПб. : Фил. изд-ва «Просвещение», 2003.

*Разумов А. А.* Бедность в современной России / А. А. Разумов, М. А. Ягодкина. — М. : Формула права, 2007.

*Райдер Г.* Сократив неравенство, можно ускорить рост экономики / Г. Райдер // Российская газета. — 2014. — 21 янв.

- Райлоут Р.* Контроль прерогатив администрации // Сравнительное трудовое право. — М., 1987.
- Ракитский Б. В.* Достойные условия труда в обществе и на предприятии: моногр. / Б. В. Ракитский. — М. : Изд-во РАГС, 2010.
- Ракоти В. Д.* Заработная плата и предпринимательский доход / В. Д. Ракоти. — М. : Финансы и статистика, 2001.
- Регионы России. Социально-экономические показатели. — М. : Росстат, 2012.
- Рекомендации. Коллективный договор — защитник социально-трудовых прав и интересов работающих. — М. : Рос. профсоюз культуры, 2003.
- Рекомендации к составлению целевой комплексной программы «Труд» по Омской области / Омское обл. правление науч.-экон. о-ва. — Омск, 1986.
- Рекомендации по ведению переговоров, подготовке и заключению коллективного договора // Солидарность. — 2002. — № 9–10.
- Рекомендации по заключению и контролю за выполнением коллективного договора. — М. : ЦК Профсоюза машиностроителей РФ, 2002.
- Рекомендации по организации социального партнерства и заключению соглашений, коллективных договоров в Красноярском крае. — Красноярск : Восточно-Сибирский региональный учебный центр профсоюзов, 2000.
- Рекомендации по подготовке и заключению коллективного договора (Спец. вып.). — М. : Совет профсоюза работников образования и науки г. Москвы, 2003.
- Репринцева Е.* Профсоюзы в ситуации невыплат заработной платы / Е. Репринцева // Человек и труд. — 2000. — № 9. — С. 72–76.
- Римашевская Н. М.* Качество человеческого потенциала в условиях инновационной экономики / Н. М. Римашевская // Народонаселение. — 2009. — № 3. — С. 16–29.
- Риск в социальном пространстве / под ред. А. В. Мозговой. — М. : Ин-т социологии РАН, 2001.
- Российский статистический ежегодник. — М. : Росстат, 2010.
- Российский статистический ежегодник. — М. : Росстат, 2011.
- Российский статистический ежегодник. — М. : Росстат, 2012.
- Российское предпринимательство. Научный аналитический обзор. — М. : ИНИОН, 2002.
- Россия в цифрах. — М. : Госкомстат России, 2003.
- Россия в цифрах. — М. : Росстат, 2009.
- Россия в цифрах. — М. : Росстат, 2010.
- Россия в цифрах. — М. : Росстат, 2013.
- Россия в цифрах. — М. : Госкомстат России, 2015.
- Россия и социальное партнерство. — М. : РСПП, 1995.
- Россия и страны мира. — М. : Росстат, 2012.
- Рофе А. И.* Экономика труда : учебник / А. И. Рофе. — М. : КНОРУС, 2010.
- Рынок труда : учебник / под общ. ред. В. С. Буланова, Н. А. Волгина. — М. : Экзамен, 2000.
- Рябов В. Г.* Российское предпринимательство: социально-философский аспект / В. Г. Рябов. — М., 1994.

- Сабирова Л. Т. Внутрифирменная политика оплаты труда: теория и современная практика / Л. Т. Сабирова, Т. Ю. Стуken. — Омск : Изд-во Омск. гос. ун-та, 2011.
- Савостьянова А. И. Коллективный договор в СССР : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А. И. Савостьянова. — М., 1951.
- Садовая Е. Социальные партнеры учатся находить общий язык / Е. Садовая // Человек и труд. — 2000. — № 11. — С. 76–78.
- Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н. В. Самоукина. — М. : Вершина, 2006.
- Самраилова Е. К. Анализ эффективности использования персонала : учебное пособие / Е. К. Самраилова. — М. : АТиСО, 2004.
- Сапфорова А. А. Современные проблемы защиты трудовых прав работников Федеральной инспекцией труда / А. А. Сапфорова. — Майкоп : Изд-во ИП Солодовникова А. Н., 2012.
- Сафонов В. А. Коллективные трудовые споры. Проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук / В. А. Сафонов. — СПб., 2000.
- Сафонов В. А. Некоторые актуальные проблемы коллективного договора / В. А. Сафонов // Российское трудовое право РФ на рубеже тысячелетий. — СПб., 2001. — С. 72–77.
- Святловский В. В. Профессиональное движение в России. — СПб., 1907.
- Селин В. А. Организация оплаты труда в современных условиях: проблемы и перспективы развития / В. А. Селин // Наука и предпринимательство : сб. науч. ст. преподавателей и аспирантов / гл. ред. Г. М. Малахова ; под науч. ред. Т. В. Кудрявцевой. — Чита : ЗИП СибУПК, 2011. — Вып. 4. — С. 154–173.
- Семенов Д. Профсоюзное ремесло: вопрос-ответ. Трудовые отношения и профсоюзы / Д. Семенов, С. Храмов. — М., 1998.
- Семенов И. В. Трудовое право / И. В. Семенов. — М., 2008.
- Серебренников Г. Г. Основы управления затратами предприятия : учеб. пособие / Г. Г. Серебренников. — 2-е изд., стер. — Тамбов : Изд-во Тамб. гос. тех. ун-та, 2009.
- Силин А. А. Зарубежный опыт регулирования трудовых отношений / А. А. Силин. — М. : «Информ-центр-Директор» газеты «Экономика и жизнь» : НИИ труда, 1996.
- Силин А. А. «Социальное партнерство» или «социальный диалог»? / А. А. Силин // Человек и труд. — 2000. — № 11. — С. 79–80.
- Синявец Т. Д. Контроллинг и аудит персонала : учеб.-метод. пособие / Т. Д. Синявец. — Омск : Изд-во ОмГТУ, 2010.
- Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения / В. Н. Скобелкин. — М., 1982.
- Смирнов О. В. Трудовое право : учебник / О. В. Смирнов ; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. — М., 2009.
- Смирнов С. Ю. Коллективный договор как форма реализации механизмов социального партнерства на предприятии : дис. ... канд. экон. наук / С. Ю. Смирнов. — М., 2004.

- Смолярчук В. И.* Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР / В. И. Смолярчук. — М. : Госюриздат, 1962.
- Смолярчук В. И.* Законодательство о трудовых спорах / В. И. Смолярчук. — М. : Юрид. лит., 1966.
- Смолярчук В. И.* Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих / В. И. Смолярчук. — М. : Профиздат, 1973.
- Смолярчук В. И.* Источники советского трудового права / В. И. Смолярчук. — М. : Юрид. лит., 1978.
- Снигирева И. О.* Трудовое право : учебник / И. О. Снигирева ; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. — М., 2009.
- Соболев Э. Н.* Трудовые конфликты на российских предприятиях: экономический и правовой аспекты / Э. Н. Соболев, Н. О. Степанчикова. — М. : Ин-т экономики РАН, 2001. (Препр. докл.).
- Совершенствование договорного регулирования: социальное партнерство : кол. моногр. — М. : Ин-т экономики РАН, 2003.
- Советское трудовое право : учебник / под ред. Н. Г. Александрова. — М., 1972.
- Советское трудовое право / под ред. Б. К. Бекгичева, А. Д. Зайкина. — М., 1985.
- Советское трудовое право / под ред. В. С. Андреева. — М., 1987.
- Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова. — М., 1988.
- Современная практика заключения коллективных договоров в России (по результатам обследования предприятий в январе 1995 г.) / под ред. Т. Я. Четверниной. — М. : Ин-т экономики РАН, 1995.
- Современная экономика труда / рук. авт. кол. и науч. ред. В. В. Куликов ; Ин-т труда Минтруда России (НИИ труда). — М. : ЗАО «Финстатинформ», 2001.
- Соловьев А. В.* Правила взаимодействия социальных партнеров в ходе коллективных переговоров и примирительных процедур / А. Соловьев // Человек и труд. — 2001. — № 5. — С. 83–86.
- Соловьев А. В.* Заключение коллективного договора: проблемы управления процессом с позиций адекватности рыночным отношениям / А. В. Соловьев // Менеджмент в России и за рубежом. — 2002. — № 1. — С. 10–18.
- Соломанидина Т. О.* Мотивация трудовой деятельности персонала : учеб. пособие для студентов вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009.
- Сорокин Д. Е.* Вызовы нового века и стратегический ответ России : докл. на заседании Ученого совета, 25 октября 2001 г. / Д. Е. Сорокин. — М. : Ин-т экономики РАН, 2001.
- Социальная политика в современной России: анализ, оценки, взгляд в будущее / под общ. ред. Н. А. Волгина. — М. : Проспект, 2011.
- Социальная политика, уровень и качество жизни : словарь. — М. : Изд-во ВЦУЖ, 2001.
- Социальная статистика : учебник / под ред. И. И. Елисеевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Финансы и статистика, 2003.
- Социальное партнерство в переходном обществе: опыт России / ред. В. В. Комаровский, А. К. Назимова. — М., 1998.

- Социальное положение и уровень жизни населения России : стат. сб. — М. : Госкомстат России, 1999–2002.
- Социальное положение и уровень жизни населения России. — М. : Росстат, 2013.
- Социальное развитие предприятий : учеб. пособие / под общ. ред. Н. А. Волгина, А. Н. Аверина. — М. : КНОРУС, 2006.
- Социально-трудовая сфера России в переходный период: реалии и перспективы / под общ. ред. А. К. Акимова, Н. А. Волгина. — М. : Мол. гвардия, 1996.
- Социально-экономические индикаторы бедности в 2007–2010 гг. — М. : Росстат, 2011.
- Социально-экономическое положение России, 1996–2002. — М. : Госкомстат России, 2002.
- Социальный аудит : учеб. пособие / под общ. ред. А. А. Шулуса, Ю. Н. Попова. — М. : Издат. дом «АТИСО», 2008.
- Социальный форум «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития» : сб. докл. и выступ. — М. : ООО «Сотрудничество», 2011.
- Стаут Л. У. Управление персоналом. Настольная книга менеджера : пер. с англ. / Л. У. Стаут. — М. : ООО «Изд-во „Добрая книга“», 2006.
- Степанчикова И. О. Коллективный договор — средство правового регулирования трудовых отношений на предприятиях, организациях / И. О. Степанчикова. — М., 1996.
- Сулакшин С. С. Государственное управление в России и труд. Оплата, мотивация, производительность / С. С. Сулакшин, В. Э. Багдасарян, И. Ю. Колесник. — М. : Науч. эксперт, 2010.
- Супян В. Б. Акционерная собственность работников как инструмент мотивации / В. Б. Супян // США — ЭПИ. — 1995. — № 2. — С. 3–9.
- Суринов А. Е. Доходы населения. Опыт количественных измерений / А. Е. Суринов. — М. : Финансы и статистика, 2000.
- Сыроватская Л. А. Трудовое право : учебник / Л. А. Сыроватская. — М. : Юрист, 2001.
- Тагиров Э. Р. Конфликты в обществе / Э. Р. Тагиров, Л. С. Тронова. — Казань : КазФЭИ, 1996.
- Тарифный (коллективный) договор по германскому праву. — М. : Рик, 1924.
- Темницкий А. Л. Патернализм и партнерство в корпоративной культуре российских компаний / А. Л. Темницкий // Российское предпринимательство: стратегия, власть, менеджмент / отв. ред. А. Е. Чирикова. — М., 2000. — С. 45–64.
- Темницкий А. Л. Социокультурные факторы трудового поведения промышленных рабочих: 1990-е годы / А. Л. Темницкий // Социологический журнал. — 2002. — № 2. — С. 76–93.
- Теория государства и права / под ред. М. Н. Марченко. — М. : Изд-во МГУ, 1998.
- Теория государства и права / под ред. В. М. Корельского, В. Д. Перевалова. — М. : Норма, 2002.
- Тетрадь «Б» // Ведомости. — 1999. — 8 дек.
- Тихомиров Ю. А. Публичное право / Ю. А. Тихомиров. — М., 1995.

- Тищенко А. И. Коллективный договор на современном этапе / А. И. Тищенко // Проблемы трудового права. — М., 1968.
- Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения / В. Н. Толкунова. — М. : Юрист, 1996.
- Толкунова В. Н. Трудовое право : курс лекций / В. Н. Толкунова. — М. : Проспект, 2002.
- Толкунова В. Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам / В. Н. Толкунова. — М. : Проспект, 2004.
- Труд и занятость в России. — М. : Росстат, 2011.
- Труд и занятость в России. — М. : Росстат, 2013.
- Трудовое и социальное право зарубежных стран. Основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под ред. Э. Б. Френкель. — М. : Юрист, 2002.
- Трудовое право / под ред. К. Н. Гусова. — М. : Юрист, 2001.
- Трудовое право / под ред. В. Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлова. — М. : ЮНИТИ : Закон и право, 2002.
- Трудовое право / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. — М. : Норма, 2002.
- Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. — М. : Проспект, 2007.
- Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. — М. : Велби, 2007.
- Трудовое право России : учебник / под ред. А. С. Пашкова. — СПб. : Изд-во СПбГУ, 1993.
- Трудовое право России / под ред. Р. З. Лившица, Ю. П. Орловского. — М. : ИНФРА-М, 1998.
- Трудовое право России / под ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. — М. : Контракт : ИНФРА-М, 2003.
- Трудовой кодекс РФ : федеральный закон РФ № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г. // Российская газета. — 2001. — 31 дек. — № 256.
- Трудовой кодекс РФ. Официальный текст. — М. : Издат.-торг. корпорация «Дашков и К», 2002.
- Трудовые отношения и трудовые споры. — М., 2008.
- Трудовые отношения на новом частном предприятии (социологический анализ данных трех исследований) / отв. ред. А. Л. Темницкий. — М. : ИС РАН, 2000.
- Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под науч. ред. Р. Марра, Г. Шмидта. — М. : Изд-во МГУ, 1997.
- Управление трудом и социальными процессами : учеб. пособие / под общ. ред. Е. Д. Катульского, В. Н. Якимова. — М. : Фонд им. И. Д. Сытина, 1996.
- Уржинский К. К. Некоторые тенденции и перспективы развития законодательства Республики Беларусь о труде / К. К. Уржинский // Промышленно-торговое право. — 2005. — № 2. — С. 3–18.
- Уровень оплаты труда в экономике России // Проблемы социальной политики : бюл. — 2012. — Окт. — Вып. 4.
- Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. — Женева, 2002.
- Уэбб Б. Кооперативное движение в Англии / Б. Уэбб. — СПб. : Изд-во И. Балашова, 1905.

Федулин А. А. Становление и развитие системы социального партнерства в России / А. А. Федулин. — М. : ГАСБУ, 1999.

Федченко А. А. Оплата труда и доходы работников : учеб. пособие / А. А. Федченко, Ю. Г. Одегов. — М. : Издат.-торг. корпорация «Дашков и К», 2004.

Фитценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала : пер. с англ. / Я. Фитценц. — М. : Вершина, 2006.

Хабарова Д. В. Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах нефтегазового комплекса России / Д. В. Хабарова // Нормирование и оплата труда в промышленности. — 2014. — № 5. — С. 28–35.

Хабарова Д. В. Регулирование переменной части заработной платы в соглашениях и коллективных договорах / Д. В. Хабарова // Социальная политика и социальное партнерство. — 2014. — № 6. — С. 16–25.

Хабарова Д. В. Тарифное регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах / Д. В. Хабарова // Кадровик. — 2014. — № 4. — С. 27–35.

Хайтлиев К. А. Коллективный договор в условиях перехода к рыночной экономике : дис. .... канд. юрид. наук / К. А. Хайтлиев. — М., 1993.

Хартия Европейского сообщества об основных социальных правах работников. Страсбург, 9 декабря 1989 года [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: [http://eulaw.edu.ru/documents/legislation/prav\\_chel/hart\\_soob.htm](http://eulaw.edu.ru/documents/legislation/prav_chel/hart_soob.htm) (дата обращения: 20.05.2013).

Хныкин Г. В. Особенности локального нормотворчества и новый закон о труде / Г. В. Хныкин // Трудовое право. — 2003. — № 10. — С. 30–37.

Хныкин Г. В. Коллективный договор / Г. В. Хныкин // Законодательство. — 2005. — № 11. — С. 56–75.

Хоффер Ф. Налог равноправного распределения — вернуть зарплаты на путь роста / Ф. Хоффер [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.unionstoday.ru/news/columns/2013/05/20/18148> (дата обращения: 11.10.2013).

Хоффер Ф. Профсоюзы и советы предприятий (представительство интересов наемных работников Германии) / Ф. Хоффер // Политические исследования. — 1993. — № 1. — С. 26–34.

Хохлов Е. Б. Трудовой кодекс Российской Федерации: краткий науч. коммент. / Е. Б. Хохлов, М. В. Филиппова // Кодекс-info. — 2002. — № 3. — С. 6–14.

Хропанюк В. Н. Теория государства и права / В. Н. Хропанюк. — М. : ИНФРА-М : Норма, 1997.

Худойкина Т. В. Переговоры как способ достижения согласия // Социология социального партнерства / Т. В. Худойкина ; под ред. А. И. Сухарева. — Саранск, 1999.

Хутыз М. Х. Римское частное право / М. Х. Хутыз. — Краснодар : КубГУ, 1993.

Цысина Г. Колдоговор в системе трудовых отношений / Г. Цысина // Советские профсоюзы. — М., 1991. — № 8. — С. 96–99.

Черданцев А. Ф. Правовое регулирование и конкретизация права / А. Ф. Черданцев. — Свердловск : Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1974.

- Черноморова Т. В.* Модели коллективных договоров в странах Запада / Т. В. Черноморова // Коллективный договор в странах Запада: от подготовки до реализации : сб. обзоров / ИНИОН. — М., 1998. — С. 9–18.
- Чуча С. Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : дис. ... д-ра юрид. наук / С. Ю. Чуча. — Омск, 2004.
- Шахаев М. В.* Юридическая сущность коллективных соглашений : дис. ... канд. юрид. наук / М. В. Шахаев. — Пермь, 2004.
- Шебанова А. И.* Коллективный договор на современном этапе / А. И. Шебанова // Советское государство и право. — 1976. — № 11. — С. 46–52.
- Шебанова А. И.* Коллективный договор сегодня / А. И. Шебанова // Социалистический труд. — 1983. — № 5. — С. 16–22.
- Шляпников А.* Тарифный договор, заключенный между Петроградским союзом рабочих металлистов и Обществом заводчиков и фабрикантов с дополнениями и разъяснениями. — Пг., 1917.
- Шмелева Е.* Не спешите стучать касками / Е. Шмелева // Российская газета. — 2003. — 20 нояб.
- Шмидхейни Стефан и члены Совета предпринимателей. Смена курса. — М. : Геликон, 1994. — Разд. I–XV.
- Шумпетер Й.* Теория экономического развития / Й. Шумпетер. — М. : Прогресс, 1982.
- Щербаков А. И.* Производительность труда: проблемы и перспективы / А. И. Щербаков. — М. : Знание, 2004.
- Эволюция социально-трудовых отношений в условиях рыночного общества: история и современные тенденции. Профсоюзный взгляд. — М. : АТиСО, 2011.
- Экономика и социология труда : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2009.
- Экономика и социология труда. Теория и практика : учебник для бакалавров / под ред. В. М. Масловой. — М. : Юрайт, 2014. (Сер. «Бакалавр. Углубленный курс»).
- Экономика персонала : учебник / Р. П. Колосова [и др.]. — М. : ИНФРА-М, 2010.
- Экономика труда : учебник / под ред. Ю. П. Кокина, П. Э. Шлендера. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Магистр, 2010.
- Экономика труда: (социально-трудовые отношения) : учебник / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. — М. : Экзамен, 2004.
- Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда : пер. с англ. / под ред. Д. Бергер, Л. Бергера. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2008.
- Энциклопедия статистических терминов : в 8 т. — М. : Федер. гос. служба статистики, 2011. — Т. 4–5 : Демографическая и социальная статистика.
- Юдельсон С. К.* Коллективные договоры и их роль в осуществлении экономической реформы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / С. К. Юдельсон. — М., 1969.
- Юстиниан.* Дигесты. Памятники римского права / Юстиниан. — М., 1997.
- Юсупов В. Г.* Трудовые договоры: новые требования и возможности / В. Г. Юсупов, К. О. Гущина. — М. : Омега-Л, 2008.

- Юсупова Д. Ф.* Коллективный договор: история и современное состояние / Д. Ф. Юсупова, С. З. Кабирова // Проблемы и перспективы экономики и управления : материалы II Междунар. науч. конф. — СПб., 2013. С. 115–116 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/77/3956/> (дата обращения: 09.04.2018).
- Яблокова И. А.* Коллективный договор в Англии : дис. ... канд. юрид. наук / И. А. Яблокова. — М., 1995.
- Яковлев Р. А.* Коллективный договор на предприятии / Р. А. Яковлев. — М. : «Информ-центр-Директор» газеты «Экономика и жизнь» : НИИ труда, 1996.
- Яковлев Р. А.* Концепция реформирования заработной платы / Р. А. Яковлев. — М. : Ин-т труда Минтруда РФ, 1998.
- Яковлев Р. А.* Оплата труда в организации / Р. А. Яковлев. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : МЦФЭР, 2005.
- Act to amend the Labour Code and other Acts in respect of collective bargaining dd. 29.09.1994 // Междунар. организация труда [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://natlex.ilo.org/txt/E94POLOI.htm>
- Arnparo Directo 9887/41/Ia, Anselmo Garda // Alvarado Larios A. M., Wesley Longman A. Temas Selectos de Derecho Laboral. — Mexico, 2008.
- Bamber G. J.* Collective Bargaining: an International Analysis / G. J. Bamber, P. Sheldon // Comparative Labor Law and in Industrial Relations in Industrialized Market Economies / ed. R. Blanpain. — IXth ed. — Boston ; Chicago : Wolters Kluwer, 2007.
- Barassi L.* Diritto del Lavoro / L. Barassi. — Milano, 2010.
- Bensusan G.* Los Determinantes Institucionales de la Flexibilidad Laboral en Mexico, UAM-Xochimilco. — Mexico, 1996.
- Code du travail. 28 ed. / Annotations jurisprudentielles et bibliographiques par C. Rade, C. Dechrise. — Dalloz, 2008.
- Coulthard F.* Non-union bargaining: flexibility agreements / F. Coulthard // J. of industr. Relations. — Oxford, 1996.
- Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses // Official Journal of the European Union. L82. 22.03.2001. — P. 16–20 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga.doc?smartapi!celexapii!prod!CELEXnumdoc&lg;=EN&numdoc=32001L0023&mod el=guichetf>.
- Cox A.* Statutory Supplement / A. Cox. — Washington, 1960.
- Cunningham W.* Minimum Wages and Social Policy: Lessons from Developing Countries / W. Cunningham [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.ebookdb.org/reading/3617GE3116421C1A62162469/Minimum-Wages-And-Social-Policy--Lessons-From-Developing-Countries> (дата обращения: 11.05.2012).
- Flanders A.* The nature of collective bargaining / A. Flanders // Collective bargaining: selected readings / ed. by A. Flanders. — Harmondsworth : Penguin, 1969.

*Gladstone A.* Settlement of Disputes over rights. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies / A. Gladstone ; ed R. Blanpam, C. Engels. — The Hague ; L. ; Boston, 1998.

*Hince K.* The employment contracts act: an interim assesment / K. Hince, R. Harbridge // New Zealand j. of industr. relations. — Wellington, 1994. — Vol. 19, № 3. — P. 235–255.

*Honeyball S.* Textbook on Labour Law / S. Honeyball, J. Bowers. — N. Y., 2004. International Labour Organisation [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.ilo.org/wcmsD5/grouns/nublic/-dgrenorts/-cabinet/documents/publication/wcms 100193.ndf>

*Jackson M.* Introduction to industrial relations / M. Jackson. — L. ; N. Y. : Routledge, 1994.

Labour Code. Act № 22 of 1992 // Междунар. организация труда [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://natle.ilo.org/txt/E92HUN01.htm>

*Lewis R.* Strike-free Deals and Pendulum Arbitration / R. Lewis // British Journal of Industrial Relations. — 1990.

Minimum wages / D. Neumark, W. L. Wascher. — Cambridge, Massachusetts : First MIT Press paperback edition, 2010.

Minimum wages, pay equity, and comparative industrial relations / ed. by D. Grimshaw. — N. Y. ; L. : Routledge, 2013.

*Mitropoulos A.* Precari-Us? / A. Mitropoulos // EIPCP (Europäisches Institut für Progressive Kulturpolitik). — 2005. — № 3 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://eipcp.net/transversal/0704/mitropoulos/enik>

National Labor Relations Act. Sec. 9(a), 18 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: [www.nlrb.gov/about-us/overview/nationallabor-relations-act.aspx](http://www.nlrb.gov/about-us/overview/nationallabor-relations-act.aspx)

*Pelissier J.* Droit du travail / J. Pelissier, A. Supiot, A. Jeammaud. — Dalloz, 2007.

*Sewerynski M.* Varieties in Employment Status and Related Issues in Polish Labor Law // Comparative Labor Law Journal. — Summer 1997. — № 18. — P. 523–546.

*Slomp H.* Between bargaining and Politics: An introduction to European labour relations / H. Slomp. — Westport (Conn.) : Praeger publ., 1996.

Social partners prepare for 1998 bargaining round // Europ. Industrial relations rev. — L., 1997. — Vol. 286. — P. 1.

*Traxler F., Behrens M.* Collective bargaining coverage and extension procedures / F. Traxler, M. Behrens // European Industrial Relations Observatory Online. — 2002 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: [www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tm0212102s.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tm0212102s.htm)

*Trueba Ubrina A.* Ley federal del Trabajo: Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografia / A. Trueba Ubrina, J. Trueba Barrea. — 76A Ed. Actualizada, Editorial Porrúa. — Mexico, 1996.

*Webb S.* Industrial Democracy / S. Webb, B. Webb. — L., 1902.

*Weiss M.* Federal Republic of Germany / M. Weiss, M. Schmidt // The International Encyclopedia for Labor Law and Industrial Relations / ed. R. Blanpain. — The Hague ; L. ; Boston, 2000.

*Whittall M.* Towards a European labour identity: the case of the European Work Council / M. Whittall, H. Knudsen, F. Huijgen. — N. Y., 2006.

*Windmuller J.* Collective Bargaining in Industrialized Market Economies / J. Windmuller. — Geneva, 1997.

World Bank “World Development Report 1995” // Workers in an Integrating World. — N. Y. : Oxford University Press, 1995.

World labor report / Intern. labour organization. 1997–1998: Industrial relations, democracy and stability. — Geneva : ILO, 1997.

*Zapata F.* Baseline Study for Mexico / UK Department for Education and Employment, Centro de Estudios Socialogicos, EL Colegio de Mexico. — Mexico, 1996.

Научное издание

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ  
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

Ответственный редактор *Я. Ф. Афанасьева*

Редактор *Т. В. Никифорова*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климкович*

Корректоры: *С. А. Зинченко, Т. А. Кошелева*

Подписано в печать с оригинал-макета 22.10.18  
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman  
Усл.-печ. л. 11,5. Тираж 500 экз. Заказ № 18780

Санкт-Петербургский Гуманитарный  
университет профсоюзов

192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15  
Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»  
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

ISBN 978-5-7621-0995-6



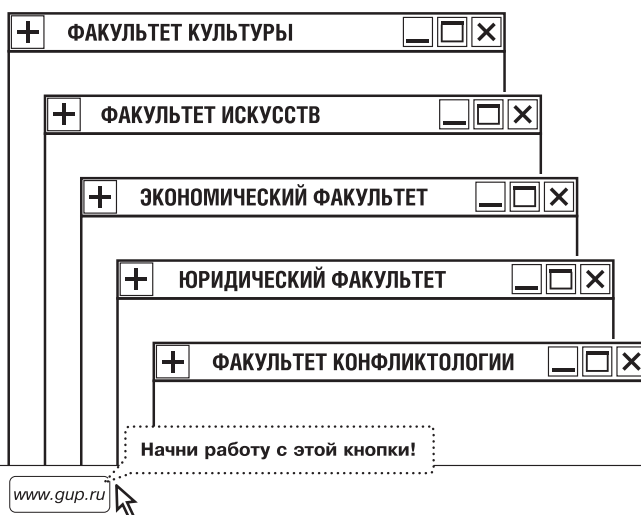
9 785762 109956



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

# ***www.gup.ru***

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ СПбГУП



Предлагаем также посетить сайт «Площадь Лихачева»

## **www.lihachev.ru**

основные рубрики сайта:

Научное наследие  
Д. С. Лихачева

Библиография  
Лихачева

Международные  
Лихачевские чтения

Декларация прав  
культуры

и другие материалы