

Министерство образования и науки Российской Федерации
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова
Кафедра трудового и финансового права

М. В. Лушникова
Д. А. Смирнов

Социальное партнерство в сфере труда

Учебно-методическое пособие

Ярославль
ЯрГУ
2018

УДК 349.2(075)
ББК Х627я73+Х99я73
Л87

*Рекомендовано
Редакционно-издательским советом университета
в качестве учебного издания. План 2018 года*

Рецензент
кафедра трудового и финансового права ЯрГУ

Лушникова, Марина Владимировна.
Л87 Социальное партнерство в сфере труда : учебно-методическое пособие / М. В. Лушникова, Д. А. Смирнов ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль : ЯрГУ, 2018. — 64 с.

Данное пособие носит комплексный сравнительно-правовой характер. В нем сочетается анализ действующего законодательства о социальном партнерстве, практики его применения с системным изложением сложных положений отраслевой теории коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, порядка разрешения коллективных трудовых споров, истории развития законодательства и зарубежного опыта правового регулирования социально-партнерских отношений. Особое место отведено международно-правовым актам о социальном партнерстве.

Предназначено для магистрантов, студентов, аспирантов, преподавателей юридических вузов и факультетов социологии, государственных и муниципальных служащих, а также слушателей системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

УДК 349.2(075)
ББК Х627я73+Х99я73

© ЯрГУ, 2018

Введение

При изучении дисциплины «Социальное партнёрство» студенты должны знать особенности этой дисциплины, а также проблемы, с которыми они столкнутся при усвоении учебного материала.

Во-первых, несмотря на то что трудовое право относится к так называемым «кодифицированным» отраслям российского права, для правильного усвоения его положений и умения применять их на практике зачастую недостаточно предписаний Трудового кодекса, посвящённых регламентации социального партнёрства. Необходимо дополнительно обращаться как к международным актам (в частности, конвенциям и рекомендациям Международной организации труда), так и к актам российского законодательства (в частности, к закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Во-вторых, следует учитывать, что своеобразным результатом социального партнёрства являются конкретные коллективные договоры и соглашения, а также локальные акты, принятые с учётом мнения представительного органа работников. Это означает, что в процессе освоения дисциплины студенту нужно будет проводить юридический анализ положений соответствующих коллективно-договорных и локальных актов.

В-третьих, следует помнить, что институт социального партнёрства является в достаточной степени мобильным. Поэтому при работе с источниками необходимо каждый раз выяснять, распространяют ли они своё действие на соответствующие правоотношения. Особое внимание следует уделить изменениям, внесённым решениями Конституционного Суда в части признания противоречащими Конституции ряда положений ТК РФ и ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В рамках лекционного курса студент получает основы теоретических знаний по дисциплине; данные знания должны быть чётко усвоены и систематизированы. Основные задачи лекционного курса состоят в том, чтобы студент чётко воспринял основы социального партнёрства. Некоторые вопросы специально

оставляются студенту для самостоятельного изучения. Это делается для того, чтобы студент в процессе поиска ответов на них в нормативном материале приобрёл опыт работы с источниковой базой, получил навыки поиска необходимых нормативных актов.

Тема 1. История, теория и практика социального партнерства в сфере труда

Вопросы:

- Назначение и роль социального партнерства в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.
- Правовые модели социального партнерства: сравнительно-правовой анализ. Особенности российской правовой модели социального партнерства. Перспективы института социального партнерства в сфере труда.
- Развитие учения о социальном партнерстве в науке трудового права.
- Понятие социального партнерства.
- Коллективные трудовые права и способы (формы) их реализации. Представительство в социально-партнерских (коллективных) правоотношениях.
- Правовой механизм социального партнерства в сфере труда: уровни, принципы и органы социального партнерства.
- Регулятивная и охранительная части правового механизма социального партнерства в сфере труда.

Ключевые термины и понятия: правовые модели социального партнерства в сфере труда, трипартизм, бипартизм в социальном партнерстве, принципы, формы и органы социального партнерства, коллективные трудовые права; уровни социального партнерства (федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный), комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Методические указания

Ст. 23 ТК РФ определяет социальное партнёрство как систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В то же время социальное партнёрство является феноменом более широким, чем просто один из институтов трудового права. Так, во многих научных и учебных публикациях в качестве основополагающего метода трудового права выделяется метод социального партнёрства.

Социальное партнёрство можно назвать и одним из символов трудового права. Начнём с этимологии указанного словосочетания, которая является достаточно интересной. Сам термин (как и, собственно, учение о социальном партнёрстве) возник в ФРГ после Второй мировой войны и связан с именем председателя одного из западногерманских профсоюзов Г. Лебера. Изначально возникнув в рамках коллективно-договорной практики, идея социального партнёрства впоследствии нашла закрепление как в национальных законодательных актах, так и в актах МОТ. В рамках данной концепции конфликты между трудом и капиталом не отрицались, но главным считалось достижение некоего баланса интересов – «конфронтирующего партнёрства». Обратим внимание на то, что сам термин «социальное партнёрство» состоит из двух иноязычных слов и по-русски должен обозначаться как общественное сотрудничество. Следует также отметить, что в литературе социальное партнёрство нередко понимают значительно шире, чем систему сотрудничества между работодателями, работниками и государством в лице их представителей. Например, в педагогике говорят о социальном партнёрстве педагогов, детей и родителей.

В основном в современной литературе отношение к системе социального партнёрства в целом является достаточно позитивным.

Исключение составляют, например, работы В. Ф. Цитульского, который с методологических позиций марксизма подвергает данную концепцию критике. Он считает социальное партнёрство популистской теорией, изобретённой буржуазией с целью задушевания истинных отношений между ней и трудящимися, а также ослабления протестной энергии трудящихся масс и облегчения функционирования системы капиталистической эксплуатации¹. Практическое значение данной теории В. Ф. Цитульский видит в том, что «...её широкая пропаганда... оказала несомненное влияние на некоторые группы трудящихся, затормозила развитие их классового сознания и расширение их борьбы против эксплуатации и всевластия капитала»². Подобный взгляд на социальное партнёрство ненов – это общепринятая в прошлом точка зрения советских учёных на данную проблематику.

Вряд ли стоит столь радикально оценивать систему социального партнёрства (вплоть до отрицания), как это делает В. Ф. Цитульский, однако необходимо признать, что теория социального партнёрства, особенно в контексте её противопоставлении теории классовой борьбы, оказала активное влияние на развитие современного трудового права, а отсылки на социальное партнёрство в ТК РФ носят ярко выраженный символический характер.

В строгом смысле теория социального партнёрства и теория классовой борьбы не противоречат друг другу. Это всего лишь два несколько отличающихся взгляда на реальность общественно-экономических отношений. В этом контексте партнёрство и борьба – две стороны одной медали, и зачастую отличить одно от другого достаточно сложно. Однако представим, какое влияние оказывало бы на сознание работников и работодателей закрепление в ТК РФ теории классовой борьбы, например: наименование

¹ См.: Цитульский В. Ф. Правовые проблемы социально-партнёрского регулирования трудовых отношений в России: учебное пособие. М., 2007. С. 5–12; его же. Социально-партнёрское регулирование трудовых отношений в России (история, теория, тенденции развития). М., 2006. С. 746–756.

² Цитульский В. Ф. Правовые проблемы социально-партнёрского регулирования трудовых отношений в России. С. 9.

раздела 2 ТК РФ «Легальные методы классовой борьбы в сфере труда» или закрепление в ст. 23 ТК РФ дефиниции легальных методов классовой борьбы, а в ст. 27 перечня легальных форм классовой борьбы и т. п. Очевидно, что даже всего лишь отказ от термина «социальное партнёрство» и замена его, к примеру, термином «легальные методы классовой борьбы» без каких-либо иных изменений в действующем законодательстве существенно повлияет на характер общественных отношений.

При изучении темы следует учитывать, что социальное партнёрство зародилось не сразу, а имело и ряд конкурирующих моделей. Собственно, система социального партнёрства была одним из выходов из глобального кризиса, который возник в начале 20-х годов XX века. Во время Первой мировой войны все крупные страны столкнулись с тяжелейшей экономической ситуацией, социальным неравенством и бесправием трудящихся. Из сложившегося кризиса было три выхода:

1) социалистическая революция (впервые имела место в России); утверждение приоритета интересов трудящихся; предоставление им существенных социальных гарантий, в перспективе – огосударствление профсоюзов и национализация производства;

2) фашистская и национал-социалистическая диктатура. Впервые возникла в Италии в начале 20-х годов (начало правления Б. Муссолини), основывалась на утверждении о приоритете национальных интересов над классовыми. Были созданы трёхсторонние комиссии, которые следили за согласованием интересов работников, работодателей и государства, однако, в силу чрезмерной их политизированности (создавались под эгидой фашистской партии), они обладали достаточно низкой эффективностью. Также была построена система социальной защиты работника, сформированы соответствующие имущественные фонды, но впоследствии из-за неблагоприятно складывающегося для Италии течения Второй мировой войны эти фонды были исчерпаны. В нацистской Германии сложилась в целом аналогичная система, которая содержала существенно меньше социальных гарантий, чем в Италии. Однако можно констатировать, что германская система носила в целом временный характер и была

направлена на денонсацию Версальских соглашений и впоследствии на обеспечение победы во Второй мировой войне.

Что касается системы социального партнёрства, то она стала активно развиваться в странах Запада, сделавших упор на «демократической» форме правления и развитию рыночной экономики. В зарубежной практике сложились две основные модели социального партнерства в сфере труда. Первая модель применяется в странах Евросоюза и ряде других стран. Она характеризуется активным вмешательством государства в регулирование трудовых отношений, особенно в странах Северной Европы, основана на принципах трипартизма и включает три уровня: общенациональные коллективные соглашения, отраслевые (стандартные) и местные (региональные, заводские) коллективные договоры. Так, в Бельгии государство прибегает к директивному вмешательству в коллективно-договорную практику, определяя не только порядок заключения коллективного договора, но и его содержание, структуру. Это довольно устойчивые и централизованные системы коллективных договоров. Они характеризуются относительно высоким охватом работников, в том числе и за счет применения института распространения коллективных соглашений. В настоящее время в этих странах, по мнению МОТ, очевидна тенденция в направлении некоторой децентрализации, тогда как общенациональные и отраслевые коллективные переговоры утрачивают свое значение. Например, в Швеции, где всегда считались нормой централизованные коллективные отношения, конфедерация работодателей недавно отказалась от своих мест в ряде центральных трехсторонних коллективных органов и перестала подписывать общенациональные двусторонние соглашения с профсоюзами. Следует отметить тенденцию в изменении содержания централизованных общенациональных, отраслевых коллективных переговоров, в результате которых все чаще устанавливаются только рамки для проведения коллективных переговоров на уровне предприятия. Так, в современной Германии, где существует давняя традиция отраслевых коллективных соглашений, в их содержание стали все чаще включаться «вводные статьи», разрешающие советам предприятий и работодателям

договариваться о поправках к этим соглашениям на уровне предприятий. Но европейская модель трудовых отношений в целом сохраняет приверженность к общенациональным консультациям и переговорам. Европейцы не склонны соглашаться с чрезмерным неравенством. Они рассчитывают на то, что государство должно исправлять социальные последствия функционирования рыночной экономики, обеспечить социальную защиту и минимальный гарантированный доход.

Вторая модель социального партнерства, по терминологии МОТ «волонтаристская модель», зародилась в Англии. Она также имеет место в таких странах, как Канада, США, Новая Зеландия, Австралия, а также в большинстве развивающихся стран Азии, Латинской Америки и англоговорящих стран Африки³. Эта модель, как правило, сводится к низовому уровню, уровню коллективных договоров на предприятиях; значительно реже переговоры и соглашения осуществляются на региональном и отраслевом уровнях. Организации предпринимателей и профсоюзы вмешиваются в социально-трудовые отношения опосредованно, активно участвуя в законодательной и политической деятельности. В рамках названной модели социального партнерства, которая в ее чистом виде представлена в США, именно социальные партнеры формируют (регулируют) трудовые отношения, тогда как функция законодательства (государства) заключается в организации коллективных переговоров и установлении правил социального диалога. Объединение Европы, европейское законодательство стали причиной модификации рассматриваемой модели. Так, от Великобритании это потребовало предусмотреть обязательные консультации по коллективным увольнениям и рабочему времени, а также образование органов рабочего представительства – советов предприятий.

Таким образом, правовые средства социального партнерства в зависимости от национальных особенностей варьируется от консультационных форм сотрудничества социальных партнеров до принятия ими совместных решений, коллективных согла-

³ См.: 72-я сессия Международной организации труда. Женева: МБТ, 1986.

шений и договоров и охватывают участников от низового уровня предприятий и фирм до общенационального. МОТ считает, что невозможно предложить единую идеальную модель социального партнерства, которая способствовала бы социально-экономическому росту лучше, чем другая модель. При этом МОТ в конвенциях и рекомендациях определила основные формы и уровни сотрудничества трудящихся, работодателей и государства, а равно и правовые принципы их социального партнерства. Международные стандарты коллективных трудовых прав составляет базу для становления и развития национальных моделей социального партнерства. Более подробно на этих вопросах мы остановимся в разделе, посвященном коллективному трудовому праву.

Формирование правовой модели (механизма) социального партнерства в постсоциалистических странах осуществлялось при активном участии государства на базе международно-правовых стандартов. В основе этой модели заложены принципы трипартизма и многоуровневого социального диалога (национальный, территориальный, отраслевой, локальный уровни). Одной из тенденций развития правового механизма социального партнерства в рассматриваемых странах является их ориентация на унифицированные на уровне международно-правовых стандартов модели социального партнерства. Так, для стран СНГ в этой роли выступает Модельный закон о социальном партнерстве, принятый на двадцать седьмом пленарном заседании Межпарламентской ассамблеи государств – участников СНГ (постановление № 27-14 от 16 ноября 2006 года). Закон определяет организационные, правовые и экономические основы функционирования системы социального партнерства в качестве важнейшего механизма регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений; цели, принципы, уровни, формы социального партнерства; основные права социальных партнеров (на информацию, коллективные переговоры и др). Для европейских стран и России особую роль играет Европейская социальная хартия (1996 г., пересмотренная) (ратифицирована РФ). Стороны названной Хартии признают в качестве целей своей политики создание условий, обеспечивающих осуществление основных трудовых

прав и принципов, в том числе право работников и работодателей на объединение, право на коллективные переговоры и коллективные действия по защите своих прав, право на информацию и консультации. Эти права составляют ядро правового механизма социального партнерства.

В настоящий момент активно развивается такое межгосударственное объединение, как Евразийское экономическое сообщество, которое объединяет Россию, Белоруссию, Казахстан, Киргизию и Армению. Весьма вероятно, что в рамках данного экономического объединения будет принят ряд международных актов в сфере труда, в том числе и в сфере социального партнёрства.

В отношении перспектив правового механизма социального партнерства отметим, что он не утратит своего назначения и в XXI в., т. к. имеет в своей основе консенсус (согласование) интересов работников, работодателей и государства, где государство выступает в особой роли – социального партнера. Идея социального партнерства, несмотря на серьезные трудности, по мнению западных специалистов, остается определяющим фактором стабильности в обществе. Более того, по мнению ряда специалистов Международного бюро труда МОТ, в современный период усиливающаяся глобализация рынков заставляет каждую страну повышать конкурентоспособность своих товаропроизводителей. В этой связи участие государства в регулировании трудовых отношений будет расширяться. В эпоху глобализации все большее распространение получит практика участия государства в коллективных переговорах и консультациях в форме трипартизма.

Глобализация рынка труда неизбежно приведет к обогащению содержания международного механизма социального партнерства. В прошлом веке сложился межгосударственный уровень социального партнерства посредством деятельности МОТ и иных международных организаций, объединений (Совет Европы, Европейский союз, СНГ и др.). В конце XX в. получила некоторое распространение практика заключения международных коллективных соглашений. Этот уровень регулирования транснациональных трудовых отношений получит дальнейшее развитие.

Необходимо особо остановиться на теории вопроса, а именно рассмотреть возникновение и развитие учения о социальном партнерстве, отметить его влияние на формирование законодательства о социальном партнерстве. Следует начать изучение с работ отечественных исследователей второй половины XIX в. (И. И. Янжул, В. П. Литвинов-Фалинский, И. Х. Озеров и др.), советских ученых (В. М. Догадов, В. И. Усенин, А. С. Пашков и др.), а также наших современников (С. А. Иванов, И. Я. Киселев, М. В. Лушникова, Е. Б. Хохлов, С. Ю. Чуча и др.).

Отметим, что в ТК РФ прослеживается, на наш взгляд, идея легализации социального партнерства как правового механизма регулирования коллективных отношений: дается определение социального партнерства как многоуровневой системы взаимоотношений, основанных на принципе трипартизма (ст. 23); названы принципы (ст. 24), стороны и участники социального партнерства, уровни социального партнерства (ст. 26), органы социального партнерства (ст. 35).

Так, на общероссийском уровне действует Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая состоит из равного числа представителей Правительства РФ, объединений работодателей и профсоюзов. Наиболее важными задачами комиссии являются:

ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством;

проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;

изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

Аналогичные комиссии могут создаваться и на иных уровнях социального партнёрства.

Коллективные трудовые права в отличие от индивидуальных трудовых прав признаются таковыми по формам их реализации посредством уполномоченных представителей работников и работодателей. Реализация коллективных трудовых прав может осуществляться, во-первых, с помощью механизма непосредственной демократии (общее собрание, конференция работников, профсоюзов), во-вторых, – представительства интересов работников и работодателей, в том числе с участием органов социального партнёрства, создаваемых представителями социальных партнеров, обычно на равноправной (паритетной) основе.

К основным коллективным трудовым правам относятся права на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора; на объединение в союзы для защиты своих трудовых прав и свобод, законных интересов; на разрешение коллективных трудовых споров; на участие работников в управлении организацией; на коллективную форму самозащиты работников (право на забастовку); право социальных партнеров на взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных, правовых актов, содержащих нормы трудового права; право органов социального партнерства на участие в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.

Многоуровневый характер социального партнерства означает его осуществление на следующих уровнях: 1) международном; 2) государственном (национальном); 3) отраслевом (межотраслевом); 4) административно-территориальном; 5) уровне финансово-промышленной группы и транснациональной корпорации; 6) уровне организации. Соотношение уровней основано на принципах запрета ухудшения правового положения работников, иерархии уровней социального партнерства, свободе выбора социальными партнерами уровня социального диалога.

На каждом уровне социального партнерства действуют органы социального партнерства, создаваемые на принципах трипартизма или бипартизам. В зависимости от срока и объема их полномочий они подразделяются на постоянные и временные, целевой и общей направленности.

Основополагающими международно-правовыми принципами социального партнерства являются следующие:

1) принцип свободы ассоциации и защиты прав профсоюзов и иных представителей трудящихся;

2) принцип двустороннего и трехстороннего сотрудничества («бипартизма» и «трипартизма»), многоуровневого сотрудничества;

3) принцип полномочности представителей сторон;

4) принцип добровольного, равноправного партнерства и обеспечения права на коллективные переговоры;

5) принцип обязательности и надлежащего исполнения условий коллективных соглашений и договоров, заключенных в результате коллективных переговоров;

6) принцип примирительно-третейского и арбитражного разбирательства трудовых конфликтов путем мирных переговоров и взаимных консультаций и право работников и работодателей на коллективные средства защиты.

Социальное партнерство – это правовой механизм регулирования коллективных отношений, включающий регулятивную и охранительную части. Коллективные (социально-партнерские) отношения складываются по поводу проведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений; участия работников и их представителей в управлении организацией; профсоюзного представительства и защиты прав работников; проведения взаимных консультаций, переговоров по вопросам регулирования трудовых отношений. Это охватывается регулятивной частью правового механизма социального партнерства. Коллективные трудовые споры, нарушения коллективных трудовых прав являются основанием возникновения коллективных (социально-партнерских) охранительных правоотношений по разрешению коллективного конфликта. Это составляет охранительную часть правового механизма социального

партнерства, которая включает в себя примирительно-посреднические процедуры разрешения коллективных трудовых споров, в том числе право на забастовку.

Групповая дискуссия по следующим вопросам:

1. Социальное партнерство – это правовая модель (механизм) сотрудничества государства, работодателей и работников или правовая идеология в сфере труда?

2. Какие факторы влияют на выбор уровней социального партнерства? Определите «плюсы и минусы» теорий «трипартизма» и «бипартизма».

Тематика рефератов по теме:

1. Назначение и роль социального партнерства в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

2. Правовые модели социального партнерства: сравнительно-правовой анализ. Особенности российской правовой модели социального партнерства. Перспективы института социального партнерства в сфере труда.

3. Развитие учения о социальном партнерстве в науке трудового права.

4. Понятие социального партнерства.

5. Правовой механизм социального партнерства в сфере труда: уровни, принципы и органы социального партнерства.

6. Регулятивная и охранительная части правового механизма социального партнерства в сфере труда.

Вопросы для устного опроса:

1. Правовые модели социального партнерства: сравнительно-правовой анализ.

2. Особенности российской правовой модели социального партнерства. Перспективы института социального партнерства в сфере труда.

3. Развитие учения о социальном партнерстве в науке трудового права.

4. Понятие социального партнерства.

5. Коллективные трудовые права и способы (формы) их реализации. Представительство в социально-партнерских (коллективных) правоотношениях.

6. Правовой механизм социального партнерства в сфере труда: уровни, принципы и органы социального партнерства.

7. Специфика социального партнерства в системе государственной гражданской (муниципальной) службы.

Тема 2. Правовой статус субъектов социального партнерства: государство, профессиональные союзы, объединения работодателей

Вопросы:

- Функции государства в правовом механизме социального партнерства.
- Развитие законодательства и теории о профессиональных союзах.
- Правовой статус профессиональных союзов. Права профсоюзов в сфере труда и гарантии их деятельности.
- Объединения работодателей как сторона социального партнерства.

Ключевые термины и понятия: право на объединение (ассоциацию), профессиональные союзы, объединения работодателей, профсоюзное представительство, государственная регистрация объединений работников и работодателей.

Методические указания

Изучение данной темы следует начать с анализа функций государства в правовом механизме социального партнерства. Правовой статус государства как носителя публичной власти отличается от статуса государства – участника социального пар-

тнерства. В первом случае государство реализует свои полномочия в рамках отношений власти-подчинения. К примеру, юрисдикционные функции государства по трудовым делам означают рассмотрение трудового спора по существу и обеспечение принудительного его исполнения, если одна из сторон уклоняется от исполнения. В целом можно резюмировать, что государство как публичный субъект реализует три основных полномочия: во-первых, устанавливает правила социального партнёрства, во-вторых, обеспечивает их реализацию, в-третьих, способствует разрешению споров между сторонами.

Во втором случае государство как участник социального партнёрства действует на основании принципа равенства сторон в партнёрских отношениях. Например, это проявляется в функции разрешения трудовых конфликтов, которая сводится к примирению сторон, поиску компромиссных решений.

Государство как участник социального партнёрства наделяется особой социально-трудовой правосубъектностью в целях обеспечения интересов всего общества, т. е. общественно-значимых интересов. Этот вид правосубъектности государства проявляется в его социально-трудовых функциях: координации совместных действий социальных партнеров, примирении сторон в случае конфликтов и защите общественных интересов.

Нельзя не отметить и то, что государство является крупнейшим работодателем. А это значит, что органы государственной власти могут участвовать в социальном партнёрстве в качестве представителей интересов работодателей. Здесь особого внимания заслуживает проблема социального партнёрства в системе государственной службы. Вопрос о возможности социального партнёрства, особенно в военизированных структурах, относится к числу дискуссионных. С одной стороны, у государственных служащих, как и у иных работников, есть свои объективные экономические интересы, которые нуждаются в защите (например, улучшение условий труда, повышение оплаты труда и т. п.). С другой стороны, крайним способом разрешения коллективных трудовых споров является забастовка, что явно неприемлемо для системы государственной службы.

Отечественный законодатель установил прямой запрет на забастовку государственных служащих (см., например, ст. 413 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации»). В то же время вопрос о том, могут ли государственные служащие участвовать в социальном партнёрстве (в частности, создавать профсоюзы, вести коллективные переговоры, осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и т. п.), на уровне соответствующих законодательных актов, как правило, вообще не рассматривается. А это означает, что там, где отношения в сфере государственной службы являются трудовыми по своей природе (например, государственная гражданская служба, служба в полиции и т. п.), возможно субсидиарное применение норм трудового права, в том числе и связанных с социальным партнёрством. По этому же пути идёт и практика.

Однако следует отметить, что специфика государственной службы накладывает свой отпечаток и на коллективно-договорное регулирование в этой сфере. Здесь следует коснуться экономических аспектов социального партнёрства: коллективные договоры и соглашения в частном секторе представляют собой, по сути, перераспределение прибыли между сторонами социального партнёрства (иными словами, работодатель берёт на себя обязательство часть прибыли направлять на нужды работников). Совсем другая ситуация имеет место в системе государственной службы. Государственные органы финансируются из бюджетов соответствующих уровней, а это значит, что возможности по принятию на себя соответствующих финансовых обязательств у представителей работодателя здесь сильно ограничены. На практике коллективные договоры и соглашения имеют место в системе государственной службы, однако при их заключении стороны, как правило, избегают принимать на себя какие-либо значимые финансовые обязательства (ограничиваясь такими льготами, как, например, право работника на получение неоплачиваемого отпуска сроком на несколько дней).

Другой стороной социального партнёрства выступают представители работников, профсоюзы. В этой части целесообразно

рассмотреть развитие законодательства и учения о профсоюзах в дореволюционной России, в СССР, а равно учений (теорий) о профсоюзном представительстве (Л. С. Таль, И. С. Войтинский, В. М. Догадов, Н. Г. Александров, Ф. М. Левиант, И. О. Снигирева и др.).

Особое внимание должно быть уделено рассмотрению действующего законодательства о профсоюзах. Это прежде всего Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Согласно п. 1 ст. 2 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профессиональный союз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов, то есть по своей природе это некоммерческая организация с особыми уставными задачами в виде представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

В рамках отдельной организации зачастую создаются первичные профсоюзные организации, под которыми понимаются добровольные объединения членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, либо в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, либо у работодателя – индивидуального предпринимателя, действующие на основании устава общероссийского или межрегионального профсоюза либо на основании устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза. В структуре первичной профсоюзной организации могут образовываться цеховые профсоюзные организации, профсоюзные группы или иные структурные подразделения в соответствии с уставом соответствующего профсоюза.

На уровне от местного до общероссийского могут создаваться также объединения (ассоциации) профсоюзов, под которыми признаются добровольные объединения профсоюзов, действующие на соответствующем уровне. Так, наиболее представительным

общероссийским объединением является «Федерация независимых профсоюзов России», которая объединила значительную часть действующих ещё с советского периода профсоюзов.

Также следует раскрыть содержание как позитивного права на объединение в профсоюзы, так и «негативного права» на неучастие в профсоюзе. В этой части особый интерес представляет судебная практика по защите работников в случае их дискриминации в связи с членством в профсоюзах.

Так, Европейским судом по правам человека была признана приемлемой жалоба Даниленков и другие против России (Danilenkov and others – Russia) (N 67336/01) – членов Российского профсоюза докеров – о дискриминации, которой подверглись члены независимого профессионального союза. Жалоба была коммуницирована властям Российской Федерации⁴.

В соответствии с действующим российским законодательством признается профсоюзный плюрализм. Все профсоюзы пользуются равными правами и гарантиями. Следует обратить внимание и на зарубежный опыт признания профсоюзов. Надо учесть, что с принятием ТК РФ закон о профсоюзах сохранил свою силу в части, не противоречащей ТК РФ. Это касается и профсоюзного представительства индивидуальных и коллективных трудовых прав и интересов работников в зависимости от уровня социального партнерства. На локальном уровне социального партнерства первичные профсоюзные организации и их органы представляют: 1) индивидуальные и коллективные интересы членов профсоюзов, 2) коллективные интересы всех работников независимо от членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров и заключения коллективных договоров, а также при рассмотрении и разрешении коллективных споров в случаях, установленных ТК РФ; 3) индивидуальные интересы работников, не являющихся членами профсоюза, которые уполномочили орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. На иных уровнях социального партнерства

⁴ Бюллетень Европейского Суда по правам человека. 2005. № 2

(федеральном, региональном, отраслевом и др.) профсоюзы признаются единственными представителями работников.

В наследство от прошлой советской системы профсоюзов осталось и общее членство лиц в одном профсоюзе, когда профсоюз объединяет, а следовательно, и представляет интересы как работников администрации (менеджеров), руководителя организации, так и остальных наемных работников. Это противоречит ратифицированной нашим государством Конвенции МОТ № 87 о свободе ассоциации.

Закон о профессиональных союзах содержит перечень основных прав профсоюзов. К ним относятся: права на содействие занятости, ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением, на участие в урегулировании коллективных трудовых споров, на информацию, участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров, на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, социальную защиту работников, права в области охраны труда и окружающей природной среды, на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. Не вдаваясь в детальный анализ конкретных полномочий профсоюзов, которыми они наделены по закону, ограничимся лишь их классификацией по юридической силе.

Традиционно по юридической силе выделим совещательные (с учетом мнения), согласовательные, совместные и решающие полномочия. В локальном и коллективно-договорном порядке перечень полномочий профсоюзных органов может быть расширен по сравнению с действующим законодательством.

Необходимо уяснить и природу гарантии прав выборных работников профсоюзных органов, рассмотреть судебную практику в части их обеспечения и оспаривания (в том числе и правовые позиции Конституционного Суда РФ). Гарантии выборным профсоюзным работникам дифференцируются в зависимости от их правового статуса освобожденного или не освобожденного от основной работы работника. Следует обратить внимание на то, что полномочия профсоюзов в течение последних 25 лет

планомерно урезаются. Это объясняется в большей степени тем фактом, что достаточно большие полномочия, которыми обладали профсоюзы в советский период, были обусловлены именно тем, что профсоюзы являлись государственными органами и, соответственно, выполняли публичные функции и были подотчётны вышестоящим органам. После того как профсоюзы были «разгосударствлены» и стали одной из разновидностей общественных объединений, их столь существенные полномочия стали явно чрезмерными и повлекли многочисленные возможности для злоупотреблений. Именно поэтому Конституционный суд признал ряд полномочий профсоюзов не соответствующими Конституции РФ.

Таким образом, развитие российского законодательства о профсоюзах имеет длительную историю. Оно прошло путь от запрета деятельности профсоюзов до их легализации, а в советский период и «огосударствления» (наделения государственно-властными полномочиями). Действующее законодательство о профсоюзах определяет их как представителей интересов работников на всех уровнях социального партнерства, обеспечивает гарантии их деятельности и в целом соответствует международно-правовым стандартам.

Объединения работодателей как социальных партнеров – довольно устоявшееся явление в зарубежной практике. Их возникновение совпадает по времени с образованием профсоюзов, т. е. относится к XIX в. Россия конца XIX–начала XX в. не стояла в стороне от этого явления. В нашей стране формирование идеологии национального предпринимательства было связано с реформами Александра II (60–70-е гг. XIX в.). Российские исследователи изучали отечественный опыт и опыт зарубежных стран в правовой регламентации деятельности предпринимательских организаций, особенно в Германии. Союзы работодателей (предпринимателей) были легализованы в соответствии с Временными правилами от 4 марта 1906 г. «О профессиональных обществах, учреждаемых для лиц, занятых в торговых и промышленных предприятиях, или для владельцев этих предприятий». Возрождение объединений предпринимателей датируется «перестроечным» периодом.

С целью оказания организационной помощи в деле создания союзов предпринимателей в России по инициативе МОТ в сентябре 1994 г. был учрежден Координационный совет российских объединений работодателей, с 2000 г. – Союз российских объединений работодателей.

Согласно ТК РФ при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей (ст. 33). Эти положения требовали конкретизации в специальном федеральном законе о союзах предпринимателей (работодателей), который и был принят. Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» предусматривается, что объединение работодателей – это вид ассоциации (союза), основанной на добровольном членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц) и (или) объединений работодателей. Объединение работодателей является социально ориентированной некоммерческой организацией. Уставом объединения работодателей может предусматриваться вхождение в него иных некоммерческих организаций, объединяющих субъектов предпринимательской деятельности. Правоспособность объединения работодателей как формы некоммерческой организации в качестве юридического лица возникает с момента его государственной регистрации в соответствии с федеральным законом о государственной регистрации юридических лиц. Между тем, на наш взгляд, задача создания такого закона должна решаться на основе зарубежного опыта, Конвенций и Рекомендаций МОТ, особенно Конвенции МОТ № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию, а также Конвенции № 98 о праве на организацию и ведение коллективных переговоров.

Основные характеристики объединений работодателей. Отметим, что объединение работодателей является добровольным объединением, основанным на членстве. Оно как некоммерческая организация создается с определенной целью, наделяется

специальной правосубъектностью. Эти объединения признаются представителями работодателей, действуют от их имени и в их интересах при проведении коллективных переговоров, разрешении коллективных трудовых споров, формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Действующее законодательство устанавливает два вида представительства: законное (основанное на уставе организации) и уполномоченное.

Виды объединений работодателей. В соответствии с действующим законодательством объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам (Общероссийское объединение работодателей, общероссийские отраслевые (межотраслевые) объединения, региональные, муниципальные территориальные и отраслевые объединения и др.). Критерии создания объединений работодателей избраны с учетом построения системы профессиональных союзов – социального партнера работодателей и уровней социального партнерства.

Групповая дискуссия по следующим вопросам:

1. Государство является стороной или участником социального партнерства?
2. Проблемы ответственности профсоюзов и объединений работодателей в социально-партнерских отношениях.
3. Соответствует ли международным стандартам российское законодательство о профсоюзах и объединениях работодателей?

Тематика рефератов по теме:

1. Коллективные трудовые права и способы (формы) их реализации. Представительство в социально-партнерских (коллективных) правоотношениях.
2. Природа и сущность права на коллективные переговоры.
3. Полномочность и равноправие сторон коллективных переговоров.

Вопросы для устного опроса:

1. Правовой статус профессиональных союзов. Права профсоюзов в сфере труда и гарантии их деятельности.
2. Объединения работодателей как сторона социального партнерства.
3. Природа и сущность права на коллективные переговоры.
4. Полномочность и равноправие сторон коллективных переговоров.
5. Правовой статус субъектов социального партнёрства в системе государственной гражданской (муниципальной) службы.

Вопросы для письменной контрольной работы:

1. Функции государства в правовом механизме социального партнерства.
2. Развитие законодательства и теории о профессиональных союзах.
3. Правовой статус профессиональных союзов. Права профсоюзов в сфере труда и гарантии их деятельности.
4. Объединения работодателей как сторона социального партнерства.

Тема 3. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений и локальное нормотворчество

Вопросы:

- Природа и сущность права на коллективные переговоры.
- Полномочность и равноправие сторон коллективных переговоров.
 - Порядок ведения коллективных переговоров.
 - Развитие законодательства и теории коллективного договора.
 - Юридическая сила коллективного договора: соотношение с индивидуальными трудовыми договорами, возможность принудительной реализации через суд и иные государственные органы, паритетные способы обеспечения исполнения обязательств сторонами.

- Коллективные соглашения как форма нормативного организационного договора.
- Присоединение к коллективным соглашениям и распространение коллективных соглашений
- Социально-партнерские акты и локальные нормативные акты.

Ключевые термины и понятия: коллективные переговоры, профсоюзный монополизм, профсоюзный плюрализм, единый представительный орган работников, иные представители работников, коллективный договор, коллективные соглашения, присоединение к коллективному соглашению, государственная регистрация коллективных договоров и соглашений.

Методические указания

Для того чтобы раскрыть сущность права на коллективные переговоры, охарактеризуем его составляющие по традиционной схеме: субъект, объект и содержание права. При этом характеристика действующего законодательства должна сопровождаться сравнительно-правовым анализом с учетом опыта зарубежных стран и международных стандартов.

Право на коллективные переговоры рассматривается как основополагающее коллективное право, которым наделены, исходя из равноправия социальных партнеров, как работники, так и работодатели. Согласно ТК РФ правом на коллективные переговоры наделены уполномоченные представители социальных партнеров на каждом уровне социального партнерства. На локальном уровне представителями работников признаются первичные профсоюзные организации (созданный несколькими профсоюзами единый представительный орган), а при отсутствии таковых – иной представитель работников. На этом уровне действуют критерии признания «наиболее представительного профсоюза», «профсоюзного плюрализма» и «иного представителя работников». На иных уровнях социального партнерства легализован принцип «профсоюзного монополизма» в представительстве прав и интересов работников независимо от членства в профсоюзах.

По действующему законодательству право на коллективные переговоры обеспечивается принудительным механизмом его реализации. Этому праву корреспондирует по закону обязанность другой стороны вступить в коллективные переговоры и вести их в порядке, установленном ТК РФ, добросовестно, уважая и учитывая интересы сторон.

Право на коллективные переговоры включает целый ряд правомочий: право на создание комиссии по разработке проекта коллективного соглашения, договора; право на получение информации, право на свободный выбор условий будущего договора, подлежащих обсуждению социальными партнерами и др.

ТК РФ 2001 г. содержит специальные главы, посвященные коллективным переговорам и коллективным договорам и соглашениям. Таким образом, коллективно-договорная практика является основной составляющей правового механизма социального партнерства. Коллективные договоры и соглашения имеют сложную публично-частноправовую природу. В законодательстве большинства стран Запада и научных доктринах они относятся к источникам права. В России первые случаи заключения коллективных соглашений отмечались с 1904 г., но нормативная база данного процесса в досоветский период так и не была создана. Советская модель коллективно-договорных отношений отличалась самобытностью. За исключением короткого периода в 20-х гг. XX в., коллективные договоры не имели характера согласования воли представителей работников и работодателей. В последнее десятилетие XX в. произошли принципиальные изменения в отечественной коллективно-договорной практике и законодательстве. В настоящее время мы можем говорить о возвращении к изначальной сути анализируемого института – консенсусному согласованию, компромиссу интересов работников и работодателей.

Особое внимание следует уделить вопросу о правовой природе коллективных договоров и соглашений. В теории трудового права обоснованы две концепции, определяющие юридическую природу коллективного договора. В первом случае имеется в виду концепция публично-правовой природы коллективного договора, имеющего силу закона. Страны, взявшие за основу ука-

занную концепцию, на уровне законодательства придают коллективным договорам принудительную силу. Во втором случае речь идет о договорной концепции, в соответствии с которой коллективный договор есть соглашение сторон. Поэтому в законодательстве ряда стран коллективные договоры рассматриваются как обычные цивилистические сделки, реализуемые гражданско-правовыми методами (ФРГ, Дания, Норвегия, Швейцария).

В теории советского трудового права не прижилась ни та ни другая концепция, а сложилось в целом единодушное суждение о смешанной природе коллективного договора. В условиях единства и господства социалистической государственной собственности можно и должно было согласиться с тем, что коллективный договор – это особый локальный нормативный акт, либо придерживаться более мягкой формулировки о том, что «коллективный договор содержит нормативные положения (локальные нормы) наряду с обязательственными». Причем последняя формулировка, учитывающая сложную природу коллективного договора, привела в дальнейшем к появлению в научном обороте некоего гибрида-договора, который называют нормативным соглашением или нормативно-договорным соглашением.

Как уже отмечалось, в теории трудового права общепризнанным является утверждение о том, что коллективный договор включает условия нормативные и обязательственные. Нормативные условия содержат локальные нормы права. В отличие от нормативных, обязательственные условия не носят нормативного характера, предусматривают конкретные обязательства сторон с указанием срока их исполнения и ответственного лица.

В теории советского трудового права, рецептированной российской наукой и законодательством, сложилось промежуточное учение о смешанной природе коллективного договора, который содержит как локальные нормы права, так и взаимные обязательства сторон. Вместе с тем между общепризнанным среди отечественных ученых отнесением коллективных договоров к числу источников права и законодательной трактовкой данной проблемы существуют определенные разночтения. Фактически российское законодательство косвенно относит коллективные догово-

ры и соглашения к числу источников права, называя их в числе иных актов, содержащих нормы трудового права (ст.5 ТК РФ). При этом одновременно подчеркивается их роль как основания взаимных договорных прав и обязанностей сторон (ст.9 ТК РФ). Ранее нормативный характер они получали только в части положений, если в законах и иных нормативных правовых актах содержалось прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст.41 ТК РФ до редакции ФЗ от 30 июня № 90-ФЗ). Это очень походило на реализацию идеи «делегированного нормотворчества» через придание коллективному договору статуса нормативного договора. Убежденность отечественных ученых в необходимости нормативно-правового характера коллективного договора нами разделялась и ранее, но она не находила подтверждения в объективном праве. При этом ссылки на международный опыт, упоминание известного изречения ряда французских ученых о том, что коллективный договор имеет «тело договора, но душу закона», нами также одобрялись, но мало проясняли ситуацию. Представляется, что новая редакция ст.5 и 41 ТК РФ на уровне федерального закона закрепила статус коллективного договора как нормативного источника права. По своей правовой природе это нормативные договоры, где стороны могут устанавливать локальные нормы права, регулирующие любые социально-трудовые отношения при соблюдении отраслевых принципов и не ухудшающие положение работников. Естественно, что эти локальные нормы должны соответствовать общим требованиям к нормам права (неперсонифицированность, неказуистичность и др.). Созвучную правовую природу нормативного договора имеют также и отраслевые (межотраслевые) коллективные соглашения и региональные соглашения о минимальной заработной плате, о чем свидетельствует и легализация специальной процедуры их распространения на работодателей, не участвовавших в заключении этих соглашений. Иные коллективные соглашения (генеральные, межрегиональные, региональные) являются по своей природе организационными (рамочными) нормативными договорами. Как юридический факт это коллективное соглашение порождает права и

обязанности социальных партнеров по сотрудничеству в сфере регулирования социально-трудовых отношений, где сотрудничество облекается в конкретные целевые мероприятия по участию в разработке законопроектов и т. д.

Традиционно в международной практике юридическая сила коллективного договора определяется по трем основным категориям: 1) взаимодействие коллективного договора и индивидуального трудового договора; 2) действие коллективного договора по кругу лиц; 3) возможность реализации положений коллективного договора через судебные и иные государственные органы (обязательность, принудительность коллективного договора. Юридическая сила коллективного договора (соглашения) по российскому законодательству соответствует в основном принятой на Западе практике. Его условия имеют приоритет в части улучшения положения работников как перед трудовым законодательством, так и перед трудовым договором. Действие условий коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от членства в профсоюзе. Вместе с тем по действующему законодательству коллективный договор фактически носит односторонний характер. С одной стороны, коллективные обязательства работников (например, отказ от забастовок) как стороны коллективного договора декларативны. С другой стороны, в законодательстве о коллективных договорах не предусмотрены эффективные правовые способы принудительного обеспечения исполнения работодателем условий коллективного договора. Все это, на наш взгляд, нарушает баланс интересов и принципы социального партнерства. Аналогичные пожелания имеют место и в отношении необходимости разграничения в законодательстве процедур «присоединения» к коллективному соглашению и «распространения» коллективного соглашения и их правовых последствий.

В российском трудовом законодательстве выделяются два вида актов социального партнерства в зависимости от сферы их действия: коллективные договоры и коллективные соглашения. Между тем отметим, что международные акты о труде используют для обозначения правовых актов социального партнерства единое понятие коллективный договор. Так, в Рекомендации

МОТ № 91 «О коллективных договорах» коллективный договор определяется как письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей 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.

Определяя юридическую природу коллективных соглашений, ряд авторов (О. В. Смирнов и др.) считают, что в юридической иерархии источников трудового права эти соглашения стоят между законодательными (централизованными) и локальными нормативными актами, т. е. занимают промежуточное положение. На наш взгляд, из систематического толкования ТК РФ и практики заключения коллективных соглашений вытекают различные подходы к определению их юридической природы в зависимости от вида названных соглашений. Генеральное, межрегиональные и региональные коллективные соглашения определяют общие принципы регулирования социально-трудовых отношений. Они носят рамочный характер, в то время как отраслевые (межотраслевые), территориальные соглашения устанавливают общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам. Полагаем, что они по своей природе тяготеют к коллективным договорам. Поэтому юридическую силу этих коллективных соглашений мы определяем, исходя из их «смешанной природы».

Генеральное, межрегиональные, региональные коллективные соглашения имеют особую правовую природу. К ним применима юридическая конструкция рамочного (организационного) договора. Отраслевые и межотраслевые коллективные соглашения по своей правовой природе близки к коллективному договору. Традиционно в таких коллективных соглашениях значительная часть отводится нормативным условиям. Именно поэтому законодатель институт распространения коллективного соглашения применяет именно к отраслевым коллективным соглашениям.

В настоящее время в законодательство введён ряд новаций, позволяющих учесть сложное финансовое положение работодателя, особенно отягощённое кризисными явлениями в экономике. Так, в ст. 48 ТК РФ говорится о возможности включения в соглашение условия, согласно которому в случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обратиться в письменной форме к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя. Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного работодателя.

Действие коллективных соглашений по кругу лиц согласно ТК РФ определяется в первую очередь статусом работодателей как участников коллективных соглашений. При этом критериями выступает, во-первых, членство работодателей в объединении работодателей, заключивших соглашение, или, во-вторых, делегирование полномочий по представительству интересов объединению работодателей, или, в-третьих, присоединение к коллективному соглашению. В отношении работников действует вторичный, «зеркальный», критерий действия коллективного соглашения. Соглашение действует в отношении работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеназванными работодателями (ст. 48 ТК).

Особого внимания заслуживает институт присоединения к коллективному соглашению. К сожалению, наш законодатель вновь попытался быть «впереди планеты всей», соединив воедино две самостоятельные процедуры присоединения и распространения коллективных соглашений. Проведенный нами анализ зарубежного законодательства позволил вычленив проявившуюся на сегодняшний день тенденцию разграничения правовых процедур присоединения и распространения коллективного соглашения.

Аналогичная норма содержится в ТК РФ в ст. 133.1 «Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации». Согласно этой статье размер минимальной

заработной платы устанавливается региональным соглашением о минимальной заработной плате. Сам механизм установления МЗП является, можно признать, более эффективным, чем это было ранее – законодательными актами региональных парламентов. Однако процедура распространения действия данного соглашения на работодателей, которые не участвовали в его заключении, является более жёсткой, чем аналогичная процедура распространения заключённого на федеральном уровне отраслевого соглашения. Так, в случае отказа работодателя от присоединения к отраслевому соглашению необходимо предоставить протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. В то же время при аналогичном отказе работодателя от присоединения к соглашению о минимальной заработной плате необходимо предоставление не только протокола консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, но и предложений по срокам повышения минимальной заработной платы работников до размера, предусмотренного указанным соглашением. По сути, отказаться от присоединения к соглашению о минимальной заработной плате работодатель не имеет права, он может только отсрочить это присоединение. Весьма оригинальным является и то, что в случае отказа от присоединения к соглашению о минимальной заработной плате копии письменных отказов работодателей направляются уполномоченным органом исполнительной власти субъекта РФ в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства.

При характеристике юридической силы коллективных договоров и соглашений несколько особняком стоит вопрос об их государственной регистрации. В законодательстве зарубежных стран вопрос о государственной регистрации коллективных договоров решается неоднозначно. Российский законодатель выбирает «половинчатое» решение – уведомительная регистрация коллективных договоров и соглашений.

Согласно ТК РФ нормативный уровень включает:

- 1) нормы международного трудового права (ст.10 ТК РФ);
- 2) трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права (ст.5 ТК РФ);
- 3) локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ).

Однако законодатель не в полной мере учел специфику отраслевых особенностей источников трудового права, а в отношении коллективных договоров и соглашений проявил непоследовательность. С одной стороны, они могут содержать нормы трудового права (ст. 5), но, с другой стороны, они отнесены к договорному уровню регулирования (ст. 9). При этом в качестве содержания коллективного договора (ст. 41) названы обязательства работников и работодателей, а соглашения (ст. 46) – взаимные обязательства сторон. Это классическое определение содержания договоров. Очевидно, что всем взаимным обязательствам не может быть придан нормативный характер и остается спорным вопрос, в какой части они содержат нормы трудового права, если включают только взаимные обязательства сторон. На наш взгляд, такое решение законодателя не в полной мере учитывает сложную двойственную правовую природу коллективно-договорного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Традиционный принцип иерархии в системе источников трудового права имеет «особую отраслевую окраску». Она обусловлена его применением в единстве с отраслевыми принципами запрета ухудшать положение работников и дозволения улучшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.8,9 ТК) и запрета дискриминации в трудовых отношениях (ст.3 ТК). Принцип запрета ухудшать положение работника, ограничивать его права должен пронизывать все уровни нормативного и договорного регулирования трудовых отношений. Централизованный нормативный уровень регулирования трудовых отношений определяет границы локального, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования. В этой связи рассматриваемый принцип

имеет особое отраслевое проявление и в определении соотношения нормативного и договорного уровня регулирования трудовых и связанных с ними отношений. «Изыминкой» трудового права является смысловое закрепление в ТК РФ приоритета частно-правовых источников (коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов), а также индивидуальных трудовых договоров по отношению к публично-правовым источникам (законам, подзаконным актам) при условии улучшения положения работников, повышения уровня гарантий их трудовых прав.

В ст. 8 ТК РФ дана общая регламентация локальных нормативных актов. Следует рассмотреть вопрос о юридической природе локальных актов. Насколько применима в настоящее время разработанная в советской науке трудового права концепция локальных нормативных актов? В советской теории трудового права локальное нормотворчество определялось как санкционированное или делегированное государством принятие локальных нормативных актов. Такой подход к локальным нормативным актам можно часто встретить и в современной литературе. В трудовом праве пределы локального нормотворчества имеют отраслевые особенности. Первая связана с тем, что эти пределы ограничиваются не только в нормативном, но и коллективно-договорном порядке. Это продиктовано новой гранью принципа иерархии в системе локальных нормативных актов. ТК РФ закрепил принцип главенства коллективного договора в системе локальных нормативных актов, указав, что работодатель принимает локальные нормативные акты не только в соответствии с законами и иными актами, содержащими нормы трудового права, но и в соответствии с коллективным договором, соглашениями (ст.8 ТК РФ). Вторая особенность пределов локального нормотворчества вытекает из принципа запрета ухудшать положение работника в локальных нормативных актах по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Достаточно дискуссионной является позиция и о природе локальных актов. ТК РФ в ч. 2 ст. 5 говорит, что трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются, помимо прочего, локальными нормативными

актами, содержащими нормы трудового права. Отдельно данным актам посвящена ст. 8 ТК РФ. Из этого логично вытекает, что, помимо локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, могут быть и локальные ненормативные акты, а также локальные акты, которые не содержат норм трудового права. Следует отметить, что в ТК РФ термин «локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права» встречается достаточно редко. Как мы уже указывали, данный термин используется в ст. 5 и 8 ТК РФ. В большинстве других предписаний используется термин «локальные нормативные акты».

Исключение составляет ст. 309.2 ТК РФ «Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений у работодателя – субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовыми договорами». Согласно данной статье работодатель – субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям, вправе отказаться полностью или частично от принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, положение о премировании, график сменности и другие). Отдельного внимания заслуживают так называемые смешанные акты, то есть акты, содержащие одновременно и нормативные, и индивидуальные предписания. Здесь можно отметить их схожую природу с коллективными договорами, которые могут включать в себя как нормы права, так и индивидуальные предписания (обязательственные условия) в виде принятия на себя работодателем каких-то индивидуально определенных обязанностей.

Локальные нормативные акты, в отличие от иных нормативных источников трудового права, характеризуются особым порядком их принятия. В ТК РФ по порядку принятия можно выделить три группы локальных нормативных актов. Первая группа – акты, принимаемые единолично работодателем (например, положение об аттестации работников); вторая – локальные акты, принятые в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными

нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором с учетом мнения представительного органа работников (правила внутреннего трудового распорядка, положения о стимулирующих выплатах и др.); третью группу локальных нормативных актов составляют акты, принятые по согласованию с представительным органом работников в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями. Это могут быть любые локальные нормативные акты работодателя.

В целом же следует отметить, что ТК РФ в основном оперирует термином «локальные нормативные акты», что, как нам представляется, в основном обусловлено стремлением законодателя сократить большой термин. Под термином «локальные нормативные акты», естественно, подразумеваются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Однако, как известно, есть и локальные нормативные акты иного характера, которые имеют административно-правовую, гражданско-правовую и иную отраслевую природу. И, наконец, есть акты смешанной отраслевой природы, которые содержат одновременно нормы как трудового права, так и других отраслей права.

Локальные нормативные акты работодателя характеризуются системностью: иерархическим строением и взаимодействием, координацией источников. Возглавляет систему локальных источников трудового права коллективный договор. При этом коллективный договор выполняет две функции. Во-первых, это обеспечение приоритета коллективного договора в системе локальных источников трудового права, т. к. нормы локальных нормативных актов, ухудшающих положение работника по сравнению с коллективным договором, применению не подлежат. Во-вторых, в коллективном договоре, соглашении может быть предусмотрен порядок принятия локальных нормативных актов (ст.8 ТК РФ).

Весьма дискуссионным в науке и на практике остаётся вопрос относительно того, обязан ли работодатель принимать локальные нормативные акты или же это его право. По общему правилу, работодатель не обязан принимать локальные акты, однако для того чтобы в полной мере использовать потенциал ТК РФ,

полномочия, предоставленные работодателю законом, необходимо принятие локальных нормативных актов, так как значительное число статей кодекса отсылают к ним. Иначе просто невозможно применение на практике этих статей.

В строгом смысле прямо обязанность работодателя принять локальный акт зафиксирована в ТК РФ в ст. 212 (которая содержит указание на обязанность работодателя обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников). Также есть ряд межотраслевых актов. Например, ст. 87 ТК РФ говорит, что работодатель устанавливает порядок хранения и использования персональных данных работников. Напрямую обязанность работодателя это делать не зафиксирована в ТК РФ, однако она вытекает из норм ФЗ «О персональных данных». Следует также отметить, что практика идёт по пути расширительного толкования обязанности работодателя принимать локальные нормативные акты. Так, например, в ТК РФ нет указания на обязанность работодателя принимать Правила внутреннего трудового распорядка, однако органы ФИТ привлекают работодателей к административной ответственности, если ПВТР у работодателя отсутствует.

В зарубежной практике развитых стран в качестве одного из направлений развития локального нормотворчества является его систематизация в форме «Книги для персонала». Так, в США книга персонала (ее нормативная часть) рассматривается обычно судами как неотъемлемая часть трудовых договоров работников, занятых в данной организации, и, следовательно, наделяется обязательной юридической силой. Эта практика принятия Положения о персонале получает распространение и в России. Положение о персонале по своему содержанию напоминает локальный кодекс труда и включает общую часть (информационную) и нормативную (набор локальных нормативных актов, действующих в организации). Общая часть содержит информацию о предприятии, организации, ее истории, структуре, главных и текущих задачах, перспективах развития. Нормативная часть – локальные нормы о порядке аттестации работников, обработки и защиты персональных данных, об условиях оплаты труда, о режиме ра-

бочего времени, внутреннем трудовом распорядке и др. Следует отметить, что этот консолидирующий локальный нормативный акт в определенной степени стал «конкурентом» коллективного договора в силу упрощенного по сравнению с коллективным договором порядка его принятия и порядка его изменения.

В современной литературе отмечается еще одна тенденция развития локального нормотворчества – это включение локальных норм трудового права в локальные гражданско-правовые акты (уставы организации, иные учредительные документы). Комплексные локальные нормативные правовые акты имеют место и в сфере локального нормотворчества. ТК РФ содержит прямые ссылки на такие акты. Так, уставы (положения) организаций, иные учредительные документы могут определять порядок проведения конкурса, избрания, назначения, утверждения в должности (ст.16–19 ТК РФ), порядок представительства работодателя (ст. 20, 33 ТК), формы участия работников в управлении организацией (ст.53 ТК), особенности регулирования труда руководителя организации (ст. 273–275 ТК РФ). Такие комплексные локальные нормативные акты могут приниматься и в иных случаях, предусмотренных федеральными законами. Например, в соответствии с Федеральным законом от 8 мая 1996 г. № 41-ФЗ «О производственных кооперативах» кооперативы вправе самостоятельно определять формы и системы оплаты труда как членов кооперативов, так и наемных работников, правила внутреннего распорядка, распространяющиеся на указанные категории лиц.

Групповая дискуссия по следующим вопросам:

1. Коллективный договор (соглашение) – это нормативный правовой акт или обязательства сторон?
2. Разграничить процедуры присоединения и распространения коллективных соглашений.

Тематика рефератов по теме:

1. Юридическая сила коллективного договора и коллективного соглашения и ответственность сторон за нарушение условий

коллективного договора (соглашения). Порядок ведения коллективных переговоров.

2. Развитие законодательства и теории коллективного договора.

3. Юридическая сила коллективного договора: соотношение с индивидуальными трудовыми договорами, возможность принудительной реализации через суд и иные государственные органы, паритетные способы обеспечения исполнения обязательств сторонами.

4. Коллективные соглашения как форма нормативного организационного договора.

5. Присоединение к коллективным соглашениям и распространение коллективных соглашений.

6. Социально-партнерские акты и локальные нормативные акты.

Вопросы для устного опроса:

1. Развитие законодательства и теории коллективного договора в России и за рубежом.

2. Юридическая сила коллективного договора.

3. Коллективные соглашения как форма нормативного организационного договора.

4. Присоединение к коллективным соглашениям и распространение коллективных соглашений.

5. Особенности коллективно-договорного регулирования в системе государственной гражданской (муниципальной) службы.

Тема 4. Право работников на участие в управлении организацией

Вопросы:

- История развития законодательства и учений о «рабочем представительстве» и трудовом коллективе.
- Механизм осуществления полномочий трудового коллектива.
- Профсоюзное представительство и участие работников в управлении организацией.

Ключевые понятия и термины: трудовой коллектив, представительный орган работников, формы участия работников в управлении организацией.

Методические указания

Начать рассмотрение темы следует с истории вопроса. Надо остановиться на концепции «участия работников в управлении организацией», на которой были основаны Положения о ПДПС (1958 г.), Закон СССР о трудовых коллективах» (1983 г.), и концепции «самоуправления трудового коллектива», которая составила базу для закона «О государственном предприятии» (1987 г.) и КЗоТ РФ (в ред. 1988 г.). Действующий ТК РФ вернулся к концепции «участия работников в управлении предприятием».

Условно в международной практике сложились три модели участия работников в управлении предприятием, представительства социально-трудовых прав и интересов. Не вдаваясь в детали и национальные особенности, выявим общую направленность, общие характеристики каждой модели.

Первая модель – профсоюзное представительство. В какой степени наш российский законодатель использует этот зарубежный опыт? В ТК РФ представителями работников признаются профессиональные союзы или иные представители, избираемые работниками (ст. 29). Разделительный союз «или» формально исключает существование одновременно профсоюзного и рабочего представительства. Приоритет отдается профсоюзному

представительству, т. к. согласно ТК РФ (ст. 31) иные представители работников могут появиться в организации только при отсутствии в этой организации первичной профсоюзной организации или при наличии в организации профсоюза, объединяющего менее половины работников. Поскольку законодатель не признает самостоятельного субъекта – трудовой коллектив, постольку и рабочее представительство является «второсортным», получает право на существование при отсутствии «представительного профсоюза». При соблюдении указанного условия иные представители работников должны избираться на общем собрании (конференции) работников организации. Следовательно, возвращаясь к правовому статусу трудового коллектива, они фактически выступают представителями коллективного субъекта – работников конкретной организации. В отличие от профсоюзного представительства «иные представители работников» (по терминологии МОТ – производственные советы) в своей деятельности не основываются на членстве и ограничиваются масштабами конкретной организации.

Вторая модель – «чистое» представительство наемных работников в советах и комитетах предприятий. Эта модель типична для таких стран, как Австрия, Греция, Испания, Португалия, ФРГ, Нидерланды и др. Советы (комитеты предприятий) являются органами рабочего представительства. Третья модель – «смешанное» представительство как форма участия работников в управлении предприятием. Она характерна для таких стран, как Бельгия, Дания, Ирландия, Франция и др.

При всем многообразии форм участия работников в управлении трудом, форм представительства коллективных социально-трудовых прав и интересов в целом страны с развитой рыночной экономикой стремятся к унификации законодательства о социальном партнерстве. Так, в сентябре 1994 г. Совет министров социальных дел Европейского союза принял Директиву 04/45/ЕС о создании европейского производственного совета из представителей трудящихся или организации соответствующих процедур информации и консультаций с работниками по социально-трудовым вопросам. Эта директива явилась результатом

реализации социальных программ, заложенных в так называемой «Зеленой книге» – «Участие трудящихся в структурах компаний ЕС» (1975 г.), а также «Хартии Сообщества о фундаментальных социальных правах трудящихся» (1989 г.).

Целесообразно особое внимание уделить проблемам конкурирующего представительства: профсоюзам и иным представителям работников. В ТК РФ (ст. 31) законодатель ограничился общей формулировкой о том, что наличие иного представителя работников не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий. В законодательстве ряда стран разрешены проблемы «двойного» представительства интересов трудового коллектива как выборными комитетами (советами) предприятия, так и профсоюзными органами. При этом вопрос не решается по принципу «что лучше», обе структуры представительства должны органично взаимодействовать, представляя интересы работников на всех уровнях социального партнерства. В зарубежной практике трудовых отношений применяются следующие системы взаимодействия комитетов (советов) предприятия и профсоюзов:

1) профессиональные союзы участвуют в формировании и деятельности комитетов (советов) предприятий. Например, в Дании, Ирландии комитеты и производственные советы создаются на основе соглашения с профсоюзами. В Италии фабричные советы избираются трудовым коллективом по спискам профсоюзов. Во Франции представители профсоюзов участвуют в заседаниях комитета с правами совещательного голоса;

2) создается «двойная система» представительства интересов трудового коллектива, в которой производственные комитеты действуют независимо от профсоюзов.

Представляется неприемлемым конфронтационный вариант взаимодействия органов профсоюзов и представительных органов коллектива работников, заложенный в ТК РФ (ст. 31), в соответствии с которым иные представители работников могут избираться только при отсутствии в организации первичных профсоюзных организаций. Разделительный союз «или» содержит в себе конфликтные начала, признание одних и отрицание других

представителей. На наш взгляд, в рамках закона целесообразно не противопоставлять профсоюзное или иное представительство коллектива работников, а, наоборот, решить вопрос об обязательном участии профсоюзов, если таковые действуют в рамках организации, в создании представительных органов коллектива работников. Согласно Конвенции МОТ № 135 и Рекомендации № 143, если в организации существуют одновременно как представители профсоюза, так и выборные представители трудового коллектива, должны быть приняты государственными мерами, направленными на поощрение сотрудничества между ними. Функции представительства трудового коллектива не должны включать деятельность, которая признана исключительной прерогативой профсоюзов.

Полагаем, что с учетом традиций российского законодательства целесообразно избрать вариант детальной правовой регламентации на уровне Трудового кодекса организационно-правовых форм представительства социально-трудовых прав и интересов работников.

ТК РФ содержит открытый перечень форм участия работников в управлении организацией. Среди них выделяются: учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями; проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию; обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации; участие в разработке и принятии коллективных договоров.

В то же время детальной и полной регламентации из указанного перечня подвергнуты только учёт мнения представительного органа работников, получение информации от работодателя и участие в разработке и принятии коллективных договоров. Все остальные формы участия являются, по сути, факультативными и зависят от доброй воли работодателя и работников.

К категории факультативных способов участия работника в управлении организацией относится и создание работодателем производственного совета (зафиксировано в ст. 22 ТК РФ). Производственный совет представляет собой совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются соответствующим локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и их реализации.

Групповая дискуссия по следующим вопросам:

1. Почему наш законодатель отказался от легализации понятия «трудовой коллектив» и его полномочий? Насколько обоснованно такое решение с позиций интересов социальных партнеров, зарубежного опыта и международных трудовых стандартов?

2. Как должен решаться вопрос о «двойном» представительстве интересов работников профсоюзами и иными представителями работников?

Вопросы для письменной контрольной работы:

1. История развития законодательства и учений о «рабочем представительстве» и трудовом коллективе.

2. Механизм осуществления полномочий трудового коллектива.
3. Профсоюзное представительство и участие работников в управлении организацией.

Вопросы для устного опроса:

1. История развития законодательства и учений о «рабочем представительстве» и трудовом коллективе.
2. Трудовой коллектив и его полномочия (история и современное состояние).
3. Профсоюзное представительство и участие работников в управлении организацией.

Тема 5. Коллективные трудовые споры

Вопросы:

- История развития законодательства о коллективных трудовых спорах.
- Коллективные и индивидуальные трудовые споры: понятие, подведомственность.
- О перспективах разработки и принятия Трудового процессуального кодекса.
- Основные характеристики порядка разрешения коллективных трудовых споров.
- Право на забастовку как способ коллективной самозащиты трудовых прав. Законность забастовок. Гарантии и ограничения права на забастовку.
- Запреты и признание права работодателей на локаут: постановка проблемы.

Ключевые понятия и термины: коллективный трудовой спор, спор о праве и спор об интересах, трудовой процесс, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, посредник, государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров, забастовки, локауты.

Методические указания

Традиционно изучение темы необходимо начать с анализа истории развития законодательства о коллективных трудовых спорах в России в ключе с аналогичными процессами на Западе.

Далее следует остановиться на характеристике понятия и подведомственности коллективных трудовых споров по действующему законодательству. Эффективность правового механизма разрешения трудовых споров во многом зависит от определения подведомственности трудовых споров. Подведомственность трудовых споров должна быть продиктована природой, характером трудового спора. Коллективные трудовые споры, как правило, относятся к числу экономических споров (неисковых или споров об интересе) и имеют также единую подведомственность. Согласно ТК РФ коллективные споры возникают: а) по поводу установления и изменения условий труда, б) заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, в) в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях (ст. 328). На наш взгляд, коллективные трудовые споры о выполнении коллективных договоров и соглашений являются спорами о праве и должны разрешаться в судебных органах. Трудно согласиться с предложенным законодателем средством разрешения такой категории споров (включая право на забастовку). Иными словами, коллективный трудовой спор – это разногласия сторон (представителей работников и работодателей) по поводу установления условий труда в коллективно-договорном и локальном порядке, которые разрешаются усилиями спорящих сторон и с участием примирительно-посреднических, арбитражных органов.

Таким образом, классификация трудовых споров предопределяет порядок их разрешения. МОТ проводит эту классификацию, различая споры о праве и споры об интересах, с одной стороны, и коллективные и индивидуальные споры – с другой. Коллективные трудовые споры – это споры об интересах. Споры, связанные с выполнением условий коллективного договора (соглашения) являются спорами о праве и должны разрешаться

в судебном порядке. Иное решение законодателя по данной категории споров представляется нам необоснованным. Споры о праве разрешаются по существу судебными (арбитражными) органами на основе принципа законности. Споры об интересах разрешаются в примирительно-посредническом порядке по принципу целесообразности и компромисса интересов спорящих сторон.

В 70-е годы XX в. в теории советского трудового права появились работы, в которых рассматривались проблемы трудового процесса и высказывалась идея самостоятельности в структуре трудового права трудового процессуального права. В тот период в общей теории права была обоснована концепция широкого понимания «юридического процесса». Она разделила ученых на два лагеря: сторонников «узкого» (С. А. Голощапов, В. И. Смолярчук, В. Н. Толкунова и др.) и «широкого» (Е. М. Аكوпова и др.) определения юридического процесса. Соответственно и в теории трудового права ученые-трудовики не сошлись в мнениях по указанному поводу. В настоящее время концепция широкого трудового процесса была возрождена В. Н. Скобелкиным и его учениками. Предпринимается попытка обосновать в новой отрасли ее предмет, метод, принципы, источники, процедурные и процессуальные правоотношения и т. д.

В соответствии с рекомендациями парламентских слушаний «Проблемы совершенствования трудового законодательства и практики его применения» (12 ноября 2002 г.) Комитетом по труду и социальной политике Государственной Думы РФ велась работа по подготовке законопроекта Трудового процессуального кодекса РФ (ТПК РФ)⁵. Принятию ТК РФ должно предшествовать создание системы специализированных судов по трудовым делам, которым должны быть подведомственны индивидуальные и коллективные трудовые споры, а также споры, вытекающие из отношений по социальному обеспечению, занятости населения, дела об оспаривании нормативно-правовых актов, ущемляющих права

⁵ Концепция федеральной целевой программы «Развитие судебной системы России на 2007–2011 годы» (утв. Распоряжением Правительства РФ от 4 августа 2006 г. № 1082-р) не предусматривает введения специализированной трудовой юстиции (СЗ РФ. 2006. № 33, ст. 3652).

сторон трудовых отношений. Состав специализированных трудовых судов предполагается формировать на основе принципов социального партнерства⁶. Судьба ТПК РФ и его концептуальные положения стали предметом научных дискуссий⁷. В ходе обсуждения сформировалось два основных подхода к решению поставленной проблемы, соответственно прозвучали «за и против» принятия названного кодекса. Эти подходы основаны на принципиальных теоретических разногласиях приверженцев той или иной позиции. При этом сторонники каждого подхода имеют довольно обоснованные и взвешенные аргументы с точки зрения как теории, так и практики. Единоы они только в одном – в желании обеспечить защиту трудовых прав сторон эффективными и адекватными современным условиям процессуальными средствами. Необходимо сравнить позиции сторон заявленной дискуссии по основным вопросам концепции создания трудовой юстиции.

1. О природе трудовых споров и процессуальных особенностях их разрешения.

2. О единстве и дифференциации гражданского процесса и единстве трудового права.

3. О подведомственности дел трудовым судам.

4. О зарубежном опыте трудовой юстиции.

5. Об исторических предпосылках.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров следует рассмотреть с позиций теории вопроса и практики применения действующего законодательства. Необходимо охарактеризовать общие закономерности функционирования систем разрешения коллективных трудовых споров, которые представляют интерес в плане сравнительно-правового анализа российской правовой модели социального партнерства.

В зарубежном законодательстве и коллективно-договорной практике проявляются тенденции увязывания определенных типов трудовых конфликтов с процедурами их разрешения, поэтому

⁶ Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. Защита трудовых прав работника // Человек и труд. 2003. № 8. С. 43–52.

⁷ См.: Проблемы защиты трудовых прав граждан: материалы научно-практической конференции / под ред. А. С. Леонова. М. 2004.

возможна условная типологизация различных способов рассмотрения трудовых споров. Для их разрешения применяются следующие способы: 1) судебный или административный; 2) примирение; 3) посредничество; 4) трудовой арбитраж. Коллективные трудовые споры характеризуются особым субъектным составом и характером спора. В зарубежной практике в особую категорию коллективных споров составляют споры о признании профсоюзов и споры о недобросовестной трудовой практике.

Международно-правовое регулирование порядка разрешения трудовых споров носит в значительной мере установочный, «общий» характер. МОТ до сих пор не приняла конвенций, специально посвященных международным стандартам разрешения трудовых споров, хотя такие попытки предпринимались. Но слишком широкий диапазон примирительно-третейских, арбитражных и судебных процедур разрешения трудовых споров, исторически сложившийся в национальном законодательстве государств, не позволяет «остановиться на некой универсальной» модели, которую могли бы признать многие страны⁸. В этой связи МОТ до настоящего времени ограничивается более «гибкими» правовыми формами – рекомендациями. Так, Рекомендация МОТ № 92 о добровольном примирении и арбитраже (1951 г.) посвящена отдельным вопросам, касающимся добровольных процедур разрешения трудовых споров, и не охватывает всех форм примирения и арбитража. В других актах МОТ вопросы разрешения трудовых споров рассматриваются во взаимосвязи с другими трудовыми правами (Конвенция МОТ № 84 о праве на объединение и регулирование трудовых конфликтов вне метрополии (1947 г.); Конвенция №154 о содействии коллективным переговорам (1981 г.) и др.).

ТК РФ регламентируется порядок разрешения коллективных конфликтов посредством примирительно-посреднических процедур, и как крайнее средство разрешения спора рассматривается забастовка. Из анализа данного закона, на базе международно-правовых принципов, а также известных нам из зарубежного опыта закономерностей построения процедур по разрешению

⁸ См.: Проблемы защиты трудовых прав граждан: материалы научно-практической конференции / под ред. А. С. Леонова. М. 2004.

трудовых конфликтов, вытекают следующие характеристики примирительно-посреднических процедур, которые отражают их сущность, социальное назначение.

1. Примирительно-посреднические органы (примирительная комиссия, рассмотрение спора с участием посредника и (или) трудовой арбитраж) формируются с участием спорящих сторон и государственных органов по урегулированию коллективных споров.

2. В ходе примирительно-посреднических процедур разрешается коллективный трудовой спор об интересе и, как исключение, коллективный спор о праве – спор о выполнении коллективных договоров, соглашений (ст. 398 ТК РФ).

3. Законодательство о коллективных трудовых спорах устанавливает обязательность (принудительность) примирительной процедуры и добровольность посредническо-арбитражной (за исключением принудительного трудового арбитража). Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклониться от участия в этих процедурах.

4. Решение примирительно-посреднических органов обязательно для сторон. В соответствии с ТК РФ соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного спора обязательную силу (ст.408).

На наш взгляд, в ТК РФ имеет место неудачная рецепция законодателем зарубежного опыта рассмотрения коллективных трудовых споров, выразившаяся в половинчатом решении. Попытка нашего законодателя «усидеть на двух стульях» не увенчалась успехом, поскольку вопрос должен решаться последовательно в одном из двух направлений. Во-первых, если мы признаем принудительность (обязательность) примирительно-посреднических процедур, то и принятые в ходе этих процедур согласованные сторонами решения должны быть обязательны к исполнению независимо от желания сторон и их предварительной договоренности об этом. Таким решением вопроса мы не перечеркиваем права на забастовку. Это не является антизабастовочной мерой, так как по закону отсутствие согласованного в примирительно-посреднических органах решения (например, составлен протокол

разногласий) открывает дорогу к реализации права на забастовку в установленном законом порядке. Во-вторых, если мы признаем добровольность исполнения решений примирительно-посреднических органов, то этому должна соответствовать и добровольность примирительно-посреднических процедур. Именно о такой форме добровольного трудового посредничества и арбитража идет речь в названной ранее Рекомендации МОТ № 92 (1951 г.).

Право на забастовку рассматривается как способ самозащиты и разрешения коллективного трудового спора. При этом важно проследить генезис и развитие законодательства о забастовках в сравнительно-правовом ключе от прямого их запрета до легализации. Анализ содержания этого права в российском законодательстве должен строиться также на основе позиций, оценок контрольных органов МОТ и практики высших судов РФ.

1. Признание права на забастовку основополагающим коллективным правом, предоставленным трудящимся и их организациям, за исключением определенного круга работников на государственной службе, жизненно важных службах в строгом смысле этого термина и в случае острого национального кризиса, лишенных этого права. Право на забастовку принято называть одним из основополагающих прав второго поколения, т. е. социальных прав человека. Несмотря на это, в актах МОТ до сегодняшнего дня отсутствует закрепление права на забастовку, что не соответствует международным стандартам, принятым на более общем уровне ООН. Принятый ООН в 1966 г. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах содержит указание на обязанность подписавших его стран обеспечить право на забастовку. Но порядок реализации этого права должен определяться национальным законодательством.

2. Право на забастовку существует только в отношении законных забастовок, т. е.

- а) забастовок, преследующих законные цели,
- б) забастовок, в которых применяются законные средства борьбы,
- в) соблюдаются процедуры проведения забастовок.

Право на забастовку предполагает использование процедур примирения, посредничества и арбитража до объявления забастовки, как правило добровольных, за исключением случаев принудительного арбитража.

3. Гарантированность права на забастовку.

4. Забастовка признается незаконной только по решению независимого органа (суда).

Право на забастовку может быть уравновешено правом на локаут. Это положение концепции права на забастовку не является общепризнанным в зарубежной практике. Международная организация труда также не имеет однозначной позиции в отношении легализации права работодателей на локаут, ограничившись в рекомендательных актах лишь упоминанием о таковом. Административный совет МБТ отмечает в отношении забастовок и локаутов, что они должны использоваться в качестве крайней меры – последнего средства давления на другую сторону спора и осуществляться мирными средствами. Европейская социальная хартия устанавливает в общей декларативной форме право трудящихся и работодателей на коллективные действия в случаях коллизии интересов, включая право на забастовку, при условии соблюдения обязательств, которые могут вытекать из заключенных ранее коллективных договоров (ст. 6).

Что касается права работодателя на локаут, то в зарубежном законодательстве этот вопрос решается по-разному – от прямого запрета до законодательного закрепления. В целом в зарубежной практике все четче проявляется тенденция к признанию локаута и его правовой регламентации. При этом важно, чтобы право на локаут по юридической силе и последствиям не перечеркивало права на забастовку. Неприятие в ряде стран локаута во многом объясняется тем, что по своим юридическим последствиям локаут гораздо жестче забастовок. Так, в зарубежной практике общепризнано, что забастовка, как правило, приостанавливает, а не прекращает трудовых отношений, в то время как локаут обычно влечет прекращение трудовых отношений. В таком же ключе определяются локауты в ТК РФ. Локаут характеризуется как увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке. Иными словами,

локаут влечет прекращение трудовых отношений. В Концепции модельного трудового кодекса СНГ в качестве довода в пользу запрета локаута отмечается, что в отличие от забастовки, которая приостанавливает трудовые отношения, локаут их обязательно прекращает⁹.

Полагаем, что коль скоро наш законодатель подспудно все же склоняется к конструкции взаимных обязательств и паритетной ответственности сторон, то решение поставленных проблем возможно по двум направлениям. Первый вариант предполагает сохранение запрета локаута, но внесение дополнений в ТК РФ в качестве основания признания забастовки незаконной – нарушение работниками обязательства в коллективном договоре об отказе от забастовок при условии выполнения работодателем положений коллективного договора. Второй вариант решения связан с нормативным признанием локаута в «мягкой форме», учитывающей фактическое неравенство сторон трудовых отношений, а именно локаут допускается только в двух случаях:

- в ходе коллективных переговоров как ответная реакция на объявленную забастовку;

- при нарушении коллективом работников обязательства отказа от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении работодателем.

Во всех иных случаях локауты запрещаются.

Локаут объявляется с соблюдением установленных законом примирительных процедур и сроков предупреждения. Локаут признается незаконным по решению судебных органов.

Отметим, что возможность легализации локаута в российском трудовом законодательстве вызывает возражения со стороны целого ряда специалистов. При этом основным аргументом является утверждение о том, что в России в настоящее время еще не сложилась развитая система социального партнерства и сильных, обеспеченных денежными средствами профсоюзов. В этих условиях неизбежно ущемление прав работников в случае объявления лока-

⁹ Концепция модельного трудового кодекса. Утверждена постановлением Межпарламентской ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств №16-7, 9 декабря 2000.

ута работодателем, что может привести к дальнейшей эскалации конфликта труда и капитала. Иными словами, такая легализация преждевременна. Видимо, такой же позиции придерживается и наш законодатель. Между тем ратификация Европейской социальной хартии ставит на повестку дня рассматриваемую проблему.

Групповая дискуссия по следующим вопросам:

1. Взвесить «за и против» разработки и принятия Трудового процессуального кодекса РФ.
2. Следует ли легализовать в российском законодательстве право работодателей на локаут?

Тематика рефератов по теме:

1. История развития законодательства о коллективных трудовых спорах.
2. Коллективные и индивидуальные трудовые споры: понятие, подведомственность.
3. О перспективах разработки и принятия Трудового процессуального кодекса.
4. Основные характеристики порядка разрешения коллективных трудовых споров.
5. Право на забастовку как способ коллективной самозащиты трудовых прав.
6. Запреты и признание права работодателей на локаут: постановка проблемы.

Вопросы для устного опроса:

1. Коллективные и индивидуальные трудовые споры: понятие, подведомственность.
2. Трудовой процесс и трудовая юстиция.
3. Специфика порядка разрешения коллективных трудовых споров.
4. Право на забастовку как способ коллективной самозащиты трудовых прав. Законность забастовок. Гарантии и ограничения права на забастовку.
5. Запреты и признание права работодателей на локаут: постановка проблемы.

Нормативные правовые и официальные источники

1. Всеобщая Декларация прав человека 1948 г. // Российская газета. — 1995. — 5 апр.

2. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. // Российская газета. — 1998. — 16 дек.

3. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. — Женева : МБТ, 2008.

4. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики 1977 г. — Женева : МБТ, 2001.

5. Конвенция МОТ № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию // Международная организация труда. Конвенции. Документы. Материалы. — М., 2007.

6. Конвенция МОТ № 98 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров // Международная организация труда. Конвенции. Документы. Материалы. — М., 2007.

7. Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам (1981 г.) // Международная организация труда. Конвенции. Документы. Материалы. — М., 2007.

8. Конвенция №111 о дискриминации в области труда и занятости // Международная организация труда. Конвенции. Документы. Материалы. — М., 2007.

9. Европейская социальная хартия 1996 г. // Российская газета. — 2009. — 5 июня.

10. Конвенция Совета Европы о защите прав человека и основных свобод (1950 г.) // СЗ РФ. — 1998 г. — № 20, ст. 2143.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. // Ведомости ВС СССР. — 1976. — № 17, ст. 291.

11. Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека 1995 г. // СЗ РФ. — 1999. — № 13, ст.1489.

12. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств : одобрена в г. Санкт-Петербурге 29.10.1994 Постановлением Межпарламентской ассамблеи СНГ. [Документ не опубликован.]

13. Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств-участников СНГ 1997 г. // Дипломатический вестник. — 1997. — № 11. — С. 33–35.

14. Модельный закон о социальном партнерстве СНГ // Информационный бюллетень. Межпарламентская ассамблея государств – участников СНГ. — 2007. — № 39, ч. 2.

15. Концепция Модельного трудового кодекса : утв. Постановлением Межпарламентской ассамблеи государств – участников Содружества Независимых Государств. № 16. 7, 9 декабря 2000 // Информационный бюллетень. Межпарламентская ассамблея государств – участников СНГ. — 1997. — 14. — С.134–170.

16. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92 ФЗ «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. — 1999. — № 18, ст. 2218.

17. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156 ФЗ «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ. — 2002. — № 48, ст. 4741.

18. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. — 1996. — № 3, ст. 148 (с посл. изм. и доп.).

19. В будущем нет места детскому труду : Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. — Женева, МБТ, 2002.

20. 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, Международное бюро труда, 2003.

21. Законодательство МОТ о свободе объединения. Нормы и процедуры. — Женева, МБТ, 1997.

22. Свобода объединения : Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ и выработанных им принципов. — Женева, 1997.

23. Объединение в организации в целях социальной справедливости : Доклад Генерального директора МБТ. — Женева, 2004.

Список основной литературы

1. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. — М. : Дело, 1999.
2. Киселев, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И. Я. Киселев, А. М. Лушников ; под ред. М. В. Лушниковой. — М. : Эксмо, 2008.
3. Киселев, И. Я. Трудовое право / И. Я. Киселев, А. М. Лушников ; под ред. М. В. Лушниковой. — М. : Эксмо, 2011.
4. Курс российского трудового права : в 3 т. Т. 1 : Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. — СПб.: СПбГУ, 1996.
5. Лушников, М. В. Социальное партнерство в сфере труда / М. В. Лушников, А. М. Лушников. — Ярославль : ЯрГУ, 2008.
6. Лушников, А. М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения : учебное пособие / А. М. Лушников, М. В. Лушников, Н. Н. Тарусина — М. : Проспект, 2010.
7. Лушников, А. М. Курс трудового права : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушников. — М. : Статут, 2009. — Т. 2. (Учебник рекомендован УМО.)
8. Сафонов, В. А. Социальное партнёрство: учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. — М. : Юрайт, 2015.
9. Трудовое процедурно-процессуальное право / В. Н. Скобелкин [и др.] —Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-т, 2002.

Список дополнительной литературы

1. Васильев, В. А. Представительство и защита профсоюзами социально-трудовых прав и интересов работников / В. А. Васильев. — Челябинск : Полиграф-Мастер, 2007.
2. Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 2 : Право на труд и право на социальное обеспечение в системе прав человека / под ред. А. М. Лушников, М. В. Лушниковой. — Ярославль : ЯрГУ, 2007.
3. Гомьен, Д. Европейская Конвенция о правах и свободах человека и Европейская Социальная Хартия: право и практика / Д. Гомьен, Д. Харрис, А. Зваак. — М. : Изд-во МНИМП, 1998.

4. Жернигон, Б. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов / Б. Жернигон, А. Одеро, Г. Гуидо. — Женева, МБТ, 2001.

5. Жернигон, Б. Принципы МОТ в отношении права на забастовку / Б. Жернигон, А. Одеро, Г. Гуидо. — Женева, МБТ, 2001.

6. Киселев, И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе / И. Я. Киселев. — М. : Наука, 1978.

7. Куренной, А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров / А. М. Куренной. — М. : Юстицинформ, 2010.

8. Лушникова, М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства / М. В. Лушникова. — Ярославль : Подати, 1997.

9. Лютов, Н. Л. Коллективные трудовые споры. Международный и сравнительно-правовой анализ / Н. Л. Лютов. — М. : Проспект, 2007.

10. Лютов, Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании / Н. Л. Лютов. — М. : Волтерс Клувер, 2009.

11. Сенников, Н. М. Профсоюзное право / Н. М. Сенников, А. Соловьев, А. В. Социальное партнерство: Комментарий к разделу II ТК РФ / А. В. Соловьев. — М. : Альфа-Пресс, 2007.

12. Цитульский, В. Ф. Социальное партнерство: реальность или миф / В. Ф. Цитульский. — Тверь, 1999.

13. Чуча, С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации / С. Ю. Чуча. — Омск : ОмГУ, 2005.

14. Усенин, В. И. Социальное партнерство или классовая борьба? / В. И. Усенин. — М. : Наука, 1968.

Примерная тематика магистерских диссертаций

1. Правовые модели социального партнерства: сравнительно-правовой анализ.
2. Правовая природа и юридическая сила коллективных договоров и коллективных соглашений.
3. Представительство в социально-партнерских отношениях.
4. Коллективные способы самозащиты прав социальных партнеров: забастовки и локауты.
5. Социально-партнерские акты в системе источников трудового права.
6. Правовой механизм социального партнерства в сфере социального обеспечения.
7. Коллективное трудовое право: современное состояние и перспективы развития.
8. Примирительно-посреднические процедуры разрешения коллективных трудовых споров: история, теория, практика.
9. Ответственность социальных партнеров (актуальные правовые проблемы).
10. Способы обеспечения исполнения коллективных договоров и соглашений.
11. Перспективы трудовой юстиции в Российской Федерации.

Вопросы к зачету (экзамену)

1. Правовые модели социального партнерства: сравнительно-правовой анализ.

2. Особенности российской правовой модели социального партнерства. Перспективы института социального партнерства в сфере труда.

3. Развитие учения о социальном партнерстве в науке трудового права.

4. Понятие социального партнерства.

5. Коллективные трудовые права и способы (формы) их реализации. Представительство в социально-партнерских (коллективных) правоотношениях.

6. Правовой механизм социального партнерства в сфере труда: уровни, принципы и органы социального партнерства.

7. Специфика социального партнёрства в системе государственной гражданской (муниципальной) службы.

8. Функции государства в правовом механизме социального партнерства.

9. Развитие законодательства и теории о профессиональных союзах в России и за рубежом.

10. Правовой статус профессиональных союзов. Права профсоюзов в сфере труда и гарантии их деятельности.

11. Объединения работодателей как сторона социального партнерства.

12. Природа и сущность права на коллективные переговоры.

13. Полномочность и равноправие сторон коллективных переговоров.

14. Правовой статус субъектов социального партнёрства в системе государственной гражданской (муниципальной) службы.

15. Порядок ведения коллективных переговоров.

16. Развитие законодательства и теории коллективного договора в России и за рубежом.

17. Юридическая сила коллективного договора.

18. Коллективные соглашения как форма нормативного организационного договора.

19. Присоединение к коллективным соглашениям и распространение коллективных соглашений.

20. Особенности коллективно-договорного регулирования в системе государственной гражданской (муниципальной) службы.

21. История развития законодательства и учений о «рабочем представительстве» и трудовом коллективе.

22. Трудовой коллектив и его полномочия (история и современное состояние).

23. Профсоюзное представительство и участие работников в управлении организацией.

24. История развития законодательства о коллективных трудовых спорах.

25. Коллективные и индивидуальные трудовые споры: понятие, подведомственность.

26. Трудовой процесс и трудовая юстиция.

27. Основные характеристики порядка разрешения коллективных трудовых споров.

28. Право на забастовку как способ коллективной самозащиты трудовых прав. Законность забастовок. Гарантии и ограничения права на забастовку.

29. Запреты и признание права работодателей на локаут: постановка проблемы.

Оглавление

Введение.....	3
Тема 1. История, теория и практика социального партнерства в сфере труда.....	4
Тема 2. Правовой статус субъектов социального партнерства: государство, профессиональные союзы, объединения работодателей.....	16
Тема 3. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений и локальное нормотворчество.....	25
Тема 4. Право работников на участие в управлении организацией.....	41
Тема 5. Коллективные трудовые споры.....	46
Нормативные правовые и официальные источники.....	56
Список основной литературы.....	58
Список дополнительной литературы.....	58
Примерная тематика магистерских диссертаций.....	60
Вопросы к зачету (экзамену).....	61

Учебное издание

Лушникова Марина Владимировна
Смирнов Дмитрий Александрович

Социальное партнерство в сфере труда

Учебно-методическое пособие

Редактор, корректор Л. Н. Селиванова
Компьютерная верстка Е. Б. Половкова

Подписано в печать 30.03.18. Формат 60×84 ¹/₁₆.

Усл. печ. л. 3,72. Уч.-изд. л. 2,83.

Тираж 4 экз. Заказ

Оригинал-макет подготовлен
в редакционно-издательском отделе ЯрГУ.

Ярославский государственный университет
им. П. Г. Демидова.

150003, Ярославль, ул. Советская, 14.