Рожко Галина Борисовна. Правовой статус объединений работодателей в сфере социального партнерства по законодательству России и зарубежных стран (сравнительно-правовое исследование): диссертация ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Рожко Галина Борисовна;[Место защиты: Образовательное учреждение профсоюзов высшего профессионального образования "Академия труда и социальных отношений"].- Москва, 2014.- 156 с.

**Содержание к диссертации**

Введение

**Глава 1. Общая характеристика правового положения объединений работодателей 14**

1.1. Правовой статус объединений работодателей и его роль в правовом регулировании отношений в сфере социального партнёрства 14

1.2. Основные права и обязанности объединений работодателей как элементы правового статуса 27

1.3. Правовое положение объединений работодателей в зарубежных странах 39

**Глава 2. Объединения работодателей в социальном партнёрстве в России и зарубежных странах 49**

2.1. Понятие и стороны социального партнёрства: общая характеристика 49

2.2. Реализация прав и законных интересов объединений работодателей в системе социального партнёрства 65

**Глава 3. Гарантии прав объединений работодателей в социальном партнёрстве 90**

3.1. Понятие и классификация правовых гарантий 90

3.2. Правовая защита интересов объединений работодателей в России и зарубежных странах 96

3.3. Полномочия объединений работодателей в системе социального партнёрства России и зарубежных стран 106

Заключение 121

Библиографический список 129

Приложение 145

**Введение к работе**

**Актуальность** **темы** **исследования.** Общественные отношения

представляют собой различные формы социальных взаимосвязей. Отношения возникают в процессе взаимодействия субъектов отношений и находятся в непрерывном развитии. В условиях современной всемирной экономической, политической и культурной глобализации трудовое право России также постоянно развивается под влиянием экономических, социальных и политических процессов, происходящих в обществе, что вызывает закономерную необходимость совершенствования правового регулирования социально-трудовых отношений.

Значительное число научных исследований в трудовом праве посвящено такому субъекту, как работник, в особенности его законным правам и интересам, а также его правому статусу в целом. Вопросы правового статуса объединений работодателей ранее комплексно не исследовались и не разрабатываются в настоящее время. В связи с этим актуальность темы исследования заключается в проведении первого комплексного исследования правового статуса объединений работодателей в рамках системы социального партнёрства в сфере труда России.

Изученный мировой опыт показывает, что механизмы социального партнёрства успешно функционируют в тех странах, где работники, работодатели и государство исполняют свои обязательства, данные в процессе социального взаимодействия. В случае неисполнения одной стороной взаимных обязательств нарушается суть самого института социального партнёрства.

Международное сотрудничество вызывает потребность в сближении в необходимой степени правовых систем и социальных институтов России и зарубежных стран. Допустимой должна быть адаптация некоторых правовых механизмов, успешно функционирующих в странах Запада, в правовое поле России, безусловно, с учётом ментальных особенностей и традиций.

Предложения по совершенствованию законодательства Российской Федерации в социально-трудовой сфере, отражённые в диссертации, основаны на сравнительно-правовом анализе опыта зарубежных стран в сфере взаимоотношений таких субъектов трудового права, как профессиональные союзы и их объединения, объединения работодателей, а также государства в системе социального партнёрства.

В связи с этим ключевой проблемой исследования является правовой  
статус объединений работодателей в пределах системы взаимоотношений  
между работниками (представителями работников), органами государственной  
власти, органами местного самоуправления, направленной на обеспечение  
согласования интересов работников и работодателей по вопросам

регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также совершенствование технологий продвижения интересов обеих сторон социально-партнёрских отношений с целью улучшения системы социального партнёрства в сфере труда России в целом.

Изложенные обстоятельства, а также современные социальные  
потребности демократического правового государства обусловливают

необходимость изучения данного вопроса и подтверждают актуальность темы диссертационного исследования.

**Степень разработанности проблемы.** Среди современных учёных по вопросам правового статуса работодателей и их объединений наибольший интерес представляют работы Т.А. Избиеновой, А.Ф. Нуртдиновой, А.И. Шебановой. Нельзя пройти мимо фундаментальных научных исследований и трудов таких известных ученых в области трудового права как К.Н. Гусов, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, А.А. Сапфирова, И.О. Снигирёва и других, которые затрагивают не только проблемы правового положения работодателей, но и их законных интересов. Тем не менее, в науке трудового права имеется пространство для новых исследований, в том числе для исследования проблем, рассматриваемых в данной диссертации.

**Цели и задачи исследования. Целью** диссертационного исследования  
является комплексное рассмотрение понятия «правовой статус объединений  
работодателей», в том числе путем проведения сравнительно-правового анализа  
зарубежного законодательства и законодательства РФ и опыта в сфере  
социального партнёрства, что позволит выявить наиболее удачные системы,  
успешно функционирующие в зарубежной практике, на основании которых  
возможно выработать предложения по дальнейшему развитию и

совершенствованию трудового законодательства России.

**Для достижения указанной цели поставлены следующие задачи:**

1. Определить категорию «правовой статус объединений работодателей» как субъектов трудового права и его роль в правовом регулировании отношений в системе социального партнёрства в сфере труда.
2. Выявить основные права и обязанности объединений работодателей как элемент правового статуса.
3. Исследовать правовое положение объединений работодателей в отдельных зарубежных странах.
4. Рассмотреть понятие сторон и системы социального партнёрства в России.
5. Определить способы реализации прав и законных интересов объединений работодателей в системе социального партнёрства.
6. Рассмотреть понятие и классификации правовых гарантий деятельности объединений работодателей.
7. Основываясь на положениях российской и зарубежной практики и науки, провести анализ правовой защиты прав объединений работодателей в России и зарубежных странах.
8. В процессе сравнительно-правого анализа трудового законодательства РФ и зарубежного трудового законодательства разработать предложения по совершенствованию российского законодательства, регулирующего правовой статус объединений работодателей в социальном партнёрстве в сфере труда.

**Объектом исследования** являются отношения по реализации правового статуса объединений работодателей как субъектов трудового права в социальном партнёрстве.

**Предмет исследования** - нормы трудового права, регулирующие отношения, связанные с реализацией правового статуса объединений работодателей в социальном партнёрстве.

**Методологическую основу диссертационного исследования** составили общенаучные и специальные методы исследования: диалектический, исторический, системный, формально-юридический, технико-юридический, сравнительно-правовой, аналитический, логический методы научного познания, а для формулирования выводов применены такие методы формальной логики, как анализ, синтез, индукция, дедукция.

**Нормативную основу диссертационного исследования** составили Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Были изучены постановления и определения Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ, судебная практика, касающаяся вопросов социального партнёрства, а также нормативные правовые акты зарубежных стран, документы международных организаций и объединений.

**Теоретической основой настоящего исследования** явились труды

учёных в таких областях, как теория государства и права трудовое право РФ и

зарубежных стран: Н.Г. Александрова, Б.К. Бегичева, Т.А. Бойченко, Н.А.

Бриллиантовой, О.Н. Волковой, Н.Г. Гладкова, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова,

Т.А. Избиеновой, И.Я. Киселёва, И.А. Костян, А.М. Куренного, В.М. Лебедева,

В.В. Липковской, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, А.В.

Малько, В.А. Мальцева, Н.И. Матузова, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского,

А.С. Пашкова, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой, Т.А.

Сошниковой, Л.С. Таля, В.Н. Толкуновой, Г.В. Хныкина, Е.Б. Хохлова, Л.А.

Чикановой, С.Ю. Чучи, Н.А. Шайкенова, а также труды учёных экономистов:

В.В. Комаровского, Е.А. Королёва, А.К. Назимовой, А.Н. Шохина и других.

Задействованы труды зарубежных учёных и правоведов: К. Адомайта, С. Аманна, Л. Боше, М. Вальтера, Х. Зинцгеймера, В. Лехмана, Ф. Лоренца, Л. Олсена, Ж-И. Руа, Э.Б. Френкеля, П.К. Эдвардза и других.

**Научная новизна диссертационного исследования** заключается в  
проведении комплексного анализа правового статуса объединений

работодателей не только как отдельной категории, но их объединений в социальном партнёрстве в сфере труда, рассматриваются вопросы защиты прав и законных интересов объединений работодателей в сфере социально-партнёрских взаимоотношений. Проведённый в диссертационном исследовании сравнительно-правовой анализ законодательства и опыта социального партнёрства определённых зарубежных стран, позволяет выявить наиболее успешные механизмы в мировых моделях систем социального партнёрства, рассмотреть условия адаптации их отдельных частей с последующей фрагментарной рецепцией отечественным законодательством в систему социального партнёрства в сфере труда Российской Федерации.

Внесены предложения по совершенствованию законодательства,

регулирующего социальное партнёрство в сфере труда с целью повышения  
значимости социальных партнёров как субъектов социально-партнёрских  
отношений посредством участия в органах социального партнёрства. В  
диссертационном исследовании сформулированы авторские дефиниции  
«правовой статус объединений работодателей», «гарантии прав объединений  
работодателей», предложены классификации функций объединения

работодателей и гарантий прав объединений работодателей.

В ходе диссертационного исследования автором получены

нижеследующие **научные результаты, обладающие научной новизной и выносимые на защиту:**

1. Под понятием «правовой статус объединений работодателей»

следует понимать определённый гарантированный государством объём дозволений и запретов, необходимый для того, чтобы являться стороной

правоотношений социального партнёрства, в которые вступает объединение в процессе своей деятельности.

2. Предлагается классификация функций объединений работодателей,  
вытекающая из их законных прав и обязанностей:

1. Функции, вытекающие из прав объединения работодателей: а) представительская; б) экономическая; в) участия в нормотворчестве.
2. Функции, вытекающие из обязанностей объединения работодателей: а) информационная; б) консультационная; в) контрольная.

3. Трудовое законодательство РФ закрепляет шесть уровней  
социального партнёрства. Отраслевой уровень социального партнёрства,  
указанный в ст. 26 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ),  
не отражает всех возможных вариантов взаимодействия объединений  
работников и работодателей в рамках отрасли. Другие уровни социального  
партнёрства определяют взаимодействие сторон в соответствии с делением  
территории Российской Федерации на отдельные административно-  
территориальные единицы (округа, субъекты, районы и прочие), в соотношении  
с которыми строится система органов государственной власти субъектов РФ и  
органов местного самоуправления.

Взаимоотношения социальных партнёров, заключение ими соглашений по отраслевому признаку могут присутствовать на всех вышеуказанных уровнях. Таким образом, отраслевое взаимодействие социальных партнёров является не отдельным уровнем, а признаком той профессиональной сферы деятельности, по которому объединяются работники и работодатели, вступая в социально-партнёрские отношения в рамках системы социального партнёрства. Таким образом, закреплённой в ст. 26 ТК РФ нормой законодателем нарушена последовательность определения уровней социального партнёрства, поскольку усматривается смешение двух разных сфер (административной и отраслевой) взаимоотношений государства, работодателей и работников. В этой связи предлагается из ст. 26 ТК РФ абз. 5 ч. 1 исключить.

Поскольку отраслевой признак присущ всем уровням системы социального партнёрства, считаем необходимым конкретизировать виды соглашений, заключаемых социальными партнёрами, предусмотренные в ч. 4 ст. 45 ТК РФ, имея в виду, что на всех уровнях социального партнёрства соглашения заключаются как в целом по административно-территориальной единице, так и в рамках отрасли.

1. В диссертации обосновывается необходимость улучшения регулирования социально-трудовых отношений, согласования прав социальных партнёров, выработки эффективного законодательства, затрагивающего права и интересы социальных партнёров, с учётом опыта зарубежных стран для усиления роли органов социального партнёрства в социально-трудовой сфере, а также в целях повышения правовых гарантий социальных партнёров федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления. Предлагается установить обязанность по предоставлению мотивированного обоснования отклонения заключений полномочных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, или мнений их сторон (заключений соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, которые подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, принимающими указанные акты в случае отклонения указанных заключений соответствующими государственными органами. Данную обязанность предлагается закрепить в ст. 351 ТК РФ, новая редакция которой предложена в диссертации.
2. С учётом опыта зарубежных стран для усиления роли Российской

трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в

социально-трудовой сфере, а также в целях повышения правовых гарантий

социальных партнёров предлагается ввести право внесения Российской  
трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений  
(далее - РТК) мотивированного предложения о возвращении через  
ответственный комитет Государственной Думы Федерального Собрания  
Российской Федерации законопроекта субъекту права законодательной  
инициативы в случаях, когда проект закона, касающийся социально-трудовых  
отношений, вносимый любым субъектом, обладающим правом

законодательной инициативы в соответствии со ст. 104 Конституции РФ, не был предварительно рассмотрен на заседании РТК (без учёта мнения РТК). Такое право вытекает из имеющегося у РТК права участия в формировании и реализации государственной политики в сфере труда, которое предоставляет правовую возможность оценить качество закона с точки зрения правового содержания и юридической техники, а также его соответствие интересам социальных партнёров и, как следствие, общественным ожиданиям.

Данное право предлагается закрепить в Регламенте Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, дополнив пунктом 5 статью 114 Регламента ГД ФС РФ, а также в Регламенте РТК, утверждённом Координатором Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 6 мая 2008 года «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», дополнив второй раздел «Подготовка и порядок проведения заседаний Комиссии. Порядок принятия и контроля за исполнением решений» пунктом 2.181 Регламента РТК.

6. С целью наиболее активного участия сторон социального партнёрства

в правотворческом процессе, принимая во внимание международный опыт,

предлагается предусмотреть обязательное участие, а также порядок работы в

качестве экспертов от работодателей и профсоюзов как сторон социального

партнёрства в соответствующих профильных комитетах Государственной

Думы, в которых ведётся работа по подготовке законопроектов, затрагивающих

сферу деятельности работодателей и их интересы в соответствии с перечнем

комитетов, предусмотренным Регламентом Государственной думы, путём внесения необходимых изменений и дополнений в главу 4 «Комитеты и комиссии Государственной Думы» Регламента Государственной Думы Российской Федерации.

1. Под гарантиями прав объединений работодателей в социальном партнёрстве предлагается понимать социально-экономические, политические, международные, рыночные условия и правовые средства их обеспечения (реализации и защиты).
2. Предлагается следующая классификация гарантий прав объединений работодателей: общие (все гарантии в сфере труда, предусмотренные трудовым законодательством РФ) и специальные (гарантии, обеспечивающие права и обязанности объединений работодателей в системе социального партнёрства).

Специальные правовые гарантии прав объединений работодателей:

гарантии реализации прав (интересов объединений работодателей в социальном партнёрстве);

гарантии защиты прав и интересов (правовая защита прав и интересов объединений работодателей, включающая трудовой арбитраж).

9. Ч. 1 ст. 404 ТК РФ предусмотрены два вида органов по рассмотрению  
коллективного трудового спора: временный трудовой арбитраж, а также  
постоянно действующий трудовой арбитраж, который может быть создан при  
соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-  
трудовых отношений в соответствии с её решением. Диспозитивный характер  
нормы указывает, что создание постоянно действующего трудового арбитража  
не является обязательным. В связи с этим предлагаем предусмотреть, что  
трудовой арбитраж при соответствующей трехсторонней комиссии по  
регулированию социально-трудовых отношений действует на постоянной  
основе.

**Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования.** Сформулированные в процессе проведения диссертационного

исследования выводы могут быть применены в рамках дисциплин «Трудовое

право России» и «Трудовое право зарубежных стран», для написания учебных, методических пособий и программ, могут быть полезны в качестве комментариев и подробной систематизированной информации в процессе работы, проведения конференций и круглых столов, а также дачи консультаций и ответов на запросы соответствующих общественных объединений, государственных органов, международных организаций и объединений, могут быть использованы для проведения сравнительно-правового исследования законодательства в сфере социального партнёрства России и зарубежных стран. Предложения, направленные на изменение и/или дополнение нормативных правовых актов, могут быть применены в процессе совершенствования трудового законодательства России в сфере социального партнёрства, а также в научных исследованиях.

**Соответствие диссертации Паспорту научной специальности.** Тема диссертации и её содержание соответствуют юридической отрасли наук по специальности 12.00.05 - трудовое право; право социального обеспечения, пунктам 1.6, 1.8, 1.13 Паспорта номенклатуры специальностей научных работников (юридические науки) ВАК (Субъекты трудовых правоотношений; отдельные институты трудового законодательства; общая характеристика зарубежного законодательства о труде. Конвенции и рекомендации МОТ).

**Апробация и реализация результатов исследования.**

Диссертация выполнена на кафедре трудового права юридического  
факультета Образовательного учреждения профсоюзов высшего

профессионального образования «Академия труда и социальных отношений», где состоялось её обсуждение и рецензирование. Основные положения диссертационного исследования изложены и опубликованы в четырёх статьях рецензируемых изданий, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации для опубликования результатов диссертационных исследований.

Выводы и предложения диссертационного исследования обсуждались на научно-практических и международных конференциях и были опубликованы в качестве статей в четырёх их сборниках.

Апробация результатов исследования связана также с практической  
деятельностью диссертанта. Отдельные результаты диссертационного

исследования легли в основу программы, разработанной автором совместно с немецкими специалистами и экспертами крупнейшего объединения бизнеса Германии - Федеральным объединением союзов немецких работодателей (BDA) по обмену опытом выездного семинара в рамках совместного проекта сотрудничества Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) и Союза работодателей предприятий металлообрабатывающей промышленности и электроиндустрии NORDMETALL в городах Берлин, Гамбург, Шверин (ФРГ), посвящённой правам объединений работодателей в системе социального партнёрства (17-21 октября 2011 года).

**Структура диссертации.** Работа состоит из введения, трёх глав, объединяющих восемь параграфов, заключения, библиографического списка, приложения. Объём диссертации составляет 156 страниц и приложение.

## Основные права и обязанности объединений работодателей как элементы правового статуса

В общем смысле «функция» (от лат. functio – отправление, деятельность40, исполнение, осуществление41) означает круг деятельности, назначение, обязанность. К примеру, в науке социологии функция рассматривается как роль, которую выполняет определённый социальный институт или процесс по отношению к целому (функция государства, семьи и прочее в обществе)42. В юридической науке «функция» характеризует социальную роль государства и права43. В настоящем параграфе мы задаёмся целью рассмотреть основные функции объединений работодателей в качестве элементов их правового статуса. С целью выявления и сравнения основных функций работодателя обратимся к международной практике, где, к примеру, в трудо-правовой науке Германии работодатель (Arbeitgeber) является партнёром работника, предоставляет за определенную плату зависимую работу (abhngiger Arbeit), в соответствии с трудовым договором имеет право требовать от работника выполнения работы (Anspruch auf die Arbeitsliestung) и берёт на себя обязательство выплачивать оговоренное вознаграждение (vereinbarte Vergtung), пособие по социальному обеспечению44. Из вышесказанного следует, что любая деятельность работодателя направлена на реализацию его законных прав и соответственно корреспондирующих им обязанностей. Как справедливо отмечает В.М. Лебедев, работодательская власть ограничивается целями, задачами организации45. Учитывая научное понятие функции, рассматриваемой нами как деятельность, функции объединений работодателей определяются их целями и задачами, в процессе выполнения которых реализуются основные права и обязанности.

Становится очевидным тот факт, что функции объединений вытекают из их законных прав и обязанностей, которые, в свою очередь, являются определяющими предпосылками при формировании правосубъектности объединения работодателей и его правового статуса в целом. Таким образом, проанализировав основные права и обязанности объединений работодателей, попытаемся выделить основные функции и предложить их классификацию. Обладая субъективными правами, объединения работодателей приобретают свободу и самостоятельность, возможность производить и/или не производить дозволенные действия, совершать их в полном объёме или частично. Как писал Н.Г. Александров, субъективные права являются охраняемыми государством вид и мера возможного поведения46. Кроме того, правовая теория содержит постулат о корреспондирующей каждому праву юридической обязанности. Н.Г. Александров также справедливо отмечал, что подобная обратная связь обусловлена тем, что субъективное право и юридическая обязанность, хотя в разных аспектах, но выражает одно и то же правоотношение, в котором одна сторона по отношению к другой (или обе по отношению друг к другу) наделена защищаемой государством возможностью требовать известного поведения47. В трудо-правовой науке существует деление функций объединений работодателей в соответствии с реализацией их прав на защитную, представительскую, информационную, образовательную и консультативную48. Подобная классификация не совсем отражает связь прав и обязанностей объединений работодателей и его функциональных особенностей. С целью реализации своих законных прав и обязанностей у работодателя возникает необходимость формирования стороны для сотрудничества в сфере трудовых отношений. Назревает вопрос о необходимости создания объединения работодателей с целью представительства и защиты их групповых интересов не только в системе социального партнёрства, но и во всех социальных отношениях (экономических, политических, международных и других). Конвенцией МОТ № 87 закреплён правовой статус объединений работодателей на международном уровне, в соответствии с которой представителями групповых интересов работодателей признаются созданные ими организации; содержится право работодателей создавать организации по собственному усмотрению. Международная организация труда рассматривает это право, как законную возможность выбора структуры и состава организации, её уставных документов (устава, регламента), а также составление программы действий (ст. 3 Конвенции). Работодатели также имеют право вступать в уже действующие организации на единственном условии подчинения уставам головных организаций (ст. 2 Конвенции). В соответствии со ст. 4 Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г.49 (далее - Конвенция МОТ № 98) государства - члены МОТ должны принимать меры, способствующие ведению переговоров между организациями работодателей и организациями трудящихся с целью установления условий труда путём заключения коллективных договоров.

Из проведенного сравнительного анализа международных норм и норм российского законодательства, следует, что одним из направлений деятельности организаций работодателей является сотрудничество с профсоюзами, участие в коллективно-договорном регулировании труда (ст. ст. 8, 33 ТК РФ), разрешение коллективных трудовых споров (ст. ст. 398, 400-402 ТК РФ) в системе социального партнёрства. На федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях объединения работодателей играют роль представителя интересов и защиты прав своих членов не только во взаимодействии со своим социальным партнёром (работником), но и с государством в лице соответствующих органов (ст. 34 ТК РФ).

На основании вышесказанного напрашивается ещё один вывод: объединения работодателей создаются с целью представительства и защиты интересов работодателей во всех сферах деятельности, участия в коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений с работниками. Само понятие «представительство» в научной доктрине получило своё место благодаря Б.К. Бегичеву50, а также рассматривалось современными учёными51. В дальнейшем представительство работников в системе социально-партнёрских отношений было закреплено законодательно (глава 4 ТК РФ). Объединения работодателей независимы от государства и профсоюзов, обладают правом самоуправления, могут объединяться в федерации и конфедерации и приобретать права юридического лица (ст. 7 Конвенции МОТ № 87). Безусловно, Конвенция МОТ № 87 и Конвенция МОТ № 98 – не единственные акты, содержащие нормы, которые регулируют правовой статус объединений работодателей. Большое количество нормативных правовых актов РФ закрепляет их деятельность, права и обязанности, особенности правового статуса. Однако, обращаясь к законодательству РФ, регулирующему правовое положение объединений работодателей, явно прослеживается тенденция представительской функции объединений работодателей, цель которой представляется совершенно логичной – защита экономических интересов работодателей. К примеру, в Законе «Об объединениях работодателей» цель создания объединений законодатель определяет, как представительство законных интересов и защиту прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления, притом осуществление этой цели предусмотрено без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления.

## Понятие и стороны социального партнёрства: общая характеристика

Построение конструктивного социального диалога является важным аспектом социальных отношений, он возможен лишь при наличии обоюдного желания работников и работодателей (их представителей) совместно решать экономические и социально-трудовые вопросы, искать компромиссы, идти на допустимые уступки и проявлять взаимное уважение к целям каждой из сторон отношений в социально-трудовой сфере. Формирование института социального партнёрства основано прежде всего на принципе взаимного компромисса и сотрудничества, в центре которого лежит социальный диалог между представителями работников и работодателями при участии государства.

Такие учёные второй половины XIX века, как Ч. Дарвин и К. Кесслер указывали на необходимость взаимопомощи в процессе развития социального общества, отмечая, что «закон взаимной помощи имеет гораздо большее значение, чем закон взаимной борьбы»84. Однако важно отметить, что институт социального партнёрства является относительно молодым по сравнению с другими институтами трудового права России. В странах Запада социальное партнёство появилось в середине XX века как инструмент регулирования отношений между наёмными работниками и работодателями. Особенностью таких отношений являлось двухсторонее взаимодействие конкретного работодателя (собственника производства) непосредственно с его наёмными работниками. В такой системе отношений государство не принимало участия и практически не вмешивалось в ход их развития85. Роль института социального партнёрства не ограничивается, на наш взгляд, лишь рамками социально-трудовой сферы, облаченной в трудовое законодательство о социальном партнёрстве. В соответствии с идеологией западных стран механизмы социального партнёрства обеспечивают нивелирование противоречий между работниками и работодателями (их объединениями) на основе равноправного сотрудничества, что позволяет, в свою очередь, решать такие глобальные государственные социально-экономические вопросы, как занятость населения посредством интеграции граждан, как работников в систему рыночных отношений. Справедливым является замечание, что в сфере социально-экономических отношений система социального партнёрства направлена на достижение материального стимулирования интереса работников в производительности труда для дальнейшего роста прибыли работодателей, государства в целом, и, как следствие, жизненного уровня самих же работников86. В доктринальном научном понимании сущности социального партнёрства можно выделить следующие особенности: - социальный характер системы; - исторически сложившаяся система отношений между двумя классами (социальными группами); - умение отстаивать свои интересы каждой из сторон; - взаимоуважение и учёт интересов друг друга; достижение консенсуса посредством социального диалога; наличие специальных органов, организаций и объединений (союзов), создаваемых из представителей работников, работодателей и государства, одной из основных целей которых является регулирование социально-трудовых отношений и прочее87. Чётко отражающим суть социального партнёрства является понятие, предложенное И.О. Снигирёвой, как системы взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями работников, базирующейся на переговорах, поиске взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых отношений и иных социально-экономических отношений88. Данный научный подход лёг в основу законодательного определения, закреплённого в ТК РФ. До принятия ТК РФ законодатель, формируя нормативно-правовую базу социального партнёрства, регламентировал его отдельные элементы, в то время как законодательство субъектов РФ закрепляло социальное партнёрство как систему. Отсюда ТК РФ закрепляет дефиницию социального партнёрства 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 данном законодательном определении крайне удачно отражена не только сама суть системы социального партнёрства, вытекающая из понятия «взаимоотношение», но и её непосредственные участники - субъекты партнёрства. Важно подчеркнуть коллективный характер системы социального партнёрства, сторонами которого в соответствии с трудовым законодательством РФ являются работники и работодатели (их уполномоченные представители). Законодательство определяет принципы социального партнёрства: свобода ассоциаций, трипатризм, многоуровневое взаимодействие, добровольность отношений, равноправие, обязательность исполнения соглашений для сторон, судебное разрешение конфликтов (третейские и трудовые арбитражные суды)89. Коллективно-правовая природа характерна для социального партнёрства именно в трудовых отношениях, поскольку в этой сфере обеспечиваются интересы работника посредством коллективной защиты его прав в индивидуальных отношениях с работодателем, а также происходит непосредственное взаимодействие объединений работников и работодателей (заключение трудового договора между работником и работодателем не является формой социального партнёрства и регулируется другими нормами трудового законодательства).

В соответствии со ст. 25 ТК РФ сторонами социального партнёрства являются работники и работодатели в лице их представителей. Хотя законодатель и не называет государство (и органы местного самоуправления) сторонами, а лишь допускает данную роль в предусмотренных законом отдельных случаях (ч. 2 ст. 23 ТК РФ), большинство учёных склонны причислять последнее к самостоятельной стороне социального партнёрства90, в то время как другие рассматривают государство (его органы и органы местного самоуправления) как сторону социального партнёрства лишь в случаях, когда государство является работодателем91. Мы склоняемся ко второй позиции. Кроме того, логика законодателя на этот счёт также ясна: за государством остаётся незыблемая роль гаранта в социально-трудовых отношениях партнёров. Как справедливо замечает на этот счёт С.Ю. Чуча, государство выступает в двух основных ролях: как работодатель и как носитель общегосударственных интересов (в данном случае государство осуществляет функции координатора совместных действий социальных партнёров, их примирение и защиту интересов)92. Безусловно, государство является субъектом социального партнёрства участником социальных отношений. Например, законодатель предусматривает участие государственных органов в комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующих уровнях (органах социального партнёрства), которые могут быть как двух, так и трехсторонними93, и иных созданных сторонами органах (примирительные комиссии, трудовой арбитраж для разрешения коллективных трудовых споров). Кроме того, среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений законодатель закрепляет сочетание государственного и договорного регулирования таких отношений, что является важным для системы социального партнёрства, поскольку именно посредством основных принципов правового регулирования трудовых отношений заложено понимание всех норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов в сфере труда, а также их верного толкования и применения94. Вмешательство государства в отношения работников и работодателей в странах Запада также имеет место быть, однако происходит оно в условиях изменения промышленной сферы, крайне низкого уровня безработицы. Помня суть приведённой выше дефиниции социального партнёрства, закрепленной в трудовом законодательстве РФ (ст. 23 ТК РФ), необходимо сказать о других субъектах социально-трудовых отношений, которыми являются работники и работодатели. Поскольку в рамках данного параграфа нас в наибольшей степени интересует представительство интересов объединений работодателей в процессе взаимодействия с работниками и государством, а также в системе социального партнёрства в целом, мы не будем подробно останавливаться на представительстве интересов каждого из общественных объединений в системе социального партнёрства. Отметим тот существенный факт, что объединения работодателей и профсоюзы имеют аналогичную природу формирования. Этот принцип корреспондирует с принципом равенства сторон социального партнёрства (ст. 24 ТК РФ).

## Реализация прав и законных интересов объединений работодателей в системе социального партнёрства

В науке трудового права сфера интересов работодателей прочно связана с интересами работников, а также государства в лице его представительных органов как участников трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Данному вопросу уделили внимание такие отечественные учёные, как В.П. Грибанов, Е.П. Губин, И.А. Костян, Е.А. Крашенинников, А.В. Малько, М.Н. Марченко, А.А. Сапфирова, И.О. Снигирёва, Г.В. Хныкин и другие. Однако нельзя отрицать тот факт, что в процессе реформирования трудового законодательства РФ прослеживается некое игнорирование совершенствования положений трудового законодательства, касающегося интересов работодателей. Ссылаясь на изначально властную природу работодателя как субъекта социально-трудовых отношений и как социального партнёра в рамках системы социально-партнёрских отношений, учёные-правоведы и законодатель обходят самостоятельную разработку норм, регулирующих права и законные интересы работодателей. Такая позиция представляется не совсем справедливой, поскольку важно не забывать, что в системе социального партнёрства работодатели и работники являются партнёрами, следовательно, должен применяться комплексный подход оценки интересов обеих сторон. Подвергая анализу составляющие правового статуса работодателей, важно отметить, что каждый субъект трудовых правоотношений выступает и как обязанное, и как управомоченное лицо107, т.е. работодатель, является носителем прав и обязанностей, которым корреспондируют соответствующие обязанности работника. Данная взаимосвязь имеет законодательное подтверждение. В ст. 22 ТК РФ закреплены основные права работодателей, среди которых такие, как изменение и расторжение трудовых договоров с работниками, ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и другие. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» формулирует признаки (понятия) разных видов объединений работодателей (общероссийского, общероссийского отраслевого, межрегионального, регионального, территориального) и устанавливает, что взаимодействие объединений работодателей, профсоюзов и их объединений, органов государственной власти, органов местного самоуправления в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений осуществляется на основе принципов социального партнёрства108.

В ст. 13 Федерального закона «Об объединениях работодателей» содержатся основные права объединений работодателей, среди которых можно выделить права, относящиеся к социальному партнёрству. Объединение работодателей может также иметь предусмотренные его уставом права, не нарушающие нормы законодательства РФ. Права объединений работодателей и профсоюзов равны, что свидетельствуют о равном положении обеих сторон и корреспондируется с принципом равенства социального партнёрства. Посредством постоянно действующих организаций (объединений) работодатели реализуют свое право на объединение. В соответствии с трудовым законодательством одной из основных задач объединений работодателей является участие в системе социального партнёрства и взаимодействие с представителями работников. Ст. 22 ТК РФ предусматривает также право работодателей создавать объединения и вступать в них, таким образом, работодатели посредством объединения защищают свои интересы. Формы защиты интересов работодателей проявляются в формах социального партнёрства: коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений; заключение коллективных договоров и соглашений; взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; участие в формировании и деятельности постоянно действующих трёхсторонних комиссий и прочее (ст. 27 ТК РФ). Говоря о реализации законных интересов работодателей (их объединений), стоит отметить справедливое высказывание С.В. Михайлова, что «содержанием интереса признаются потребности субъекта, а формой существования интереса - общественные отношения»109. Законные интересы каждого субъекта любой отрасли права составляют группу охраняемых законом интересов (а также естественных прав и юридических интересов)110. Законные интересы выражаются в двух формах: в охраняемых законом интересах; в конкретных правах и обязанностях111. Следует разделить такую точку зрения, поскольку данные формы не только закреплены в ТК РФ, но для них предусмотрен также правовой механизм защиты. В мировой практике, к примеру, французскими учёными, интересы работодателя сводятся к понятию «l interet de l entreprise» (интересы организации). Французский учёный Ж.Э. Руа отмечает, что организация имеет право принимать решения, которыми могут быть нарушены права работников лишь в разумной мере, защита которых обеспечивается специальными органами112. Руа полагает, что интересы организации выражаются в праве осуществлять управление (например, принятие внутренних локальных актов). С такой позицией не можем согласиться, поскольку, несмотря на то, что организация (фирма, предприятие) хотя и является самостоятельным субъектом трудовых отношений, однако предел разумности не установлен. Это может привести к злоупотреблению работодателя (предпринимателя) под эгидой коммерческой необходимости, к нарушению трудовых прав работника, к нарушению трудового законодательства, что является недопустимым. Однако законодатель предусматривает в ч. 3 ст. 5 Закона «Об объединениях работодателей» в качестве одного из принципов деятельности объединений работодателей их взаимодействие с профессиональными союзами (их объединениями), органами государственной власти, местного самоуправления в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений осуществляется на основе принципов социального партнёрства. Следовательно, при реализации своих законных интересов объединения работодателей должны соблюдать такой основной принцип социального партнёрства, как уважение и учёт интересов сторон (ст. 24 ТК РФ). Кроме того, на этот счёт судебная практика демонстрирует примеры в определениях Московского городского суда от 22 ноября 2010 г. по делу № 33-33094 и от 6 октября 2010 г. по делу № 33-31354113. Московский городской суд ссылается на принцип согласования интересов сторон (ст. 1 ТК РФ). Вышеуказанные правовые нормы, регулирующие реализацию прав работодателей, приводят к такой категории, как баланс интересов сторон социального партнёрства.

## Правовая защита интересов объединений работодателей в России и зарубежных странах

Как было сказано выше, правовая защита интересов работодателей рассматривается нами в качестве одной из правовых гарантий, являющейся материально-правовым и процессуальным способами защиты их социально-трудовых прав. Для того чтобы раскрыть данную категорию, мы остановимся подробнее на её содержании. Возможность правовой защиты интересов работодателей даёт ст. 37 Конституции РФ, закрепляя право на коллективные трудовые споры с использованием установленных ТК РФ способов их разрешения, включая право на забастовку. В соответствии с законодательством РФ одним из прав объединений работодателей является право наделять своих представителей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений, участвовать в формировании и деятельности соответствующих комиссий по регулированию социально -трудовых отношений, примирительных комиссий, трудового арбитража для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Интересным для нас представляется опыт зарубежных стран с целью рассмотрения механизмов урегулирования социально-трудовых конфликтов и сравнения их с системой, сложившейся в России, с тем, чтобы иметь возможность выделить положительные черты данного механизма и предложить соответствующие законодательные изменения с учётом правовых и национальных особенностей России. В научной литературе западных учёных - исследователей встречаются такие термины как «конфликты интересов» (экономические споры), «конфликты права» (юридические споры), где данное понятие рассматривается в более широком смысле159. В западных странах социально -трудовые конфликты повлияли на формирование защитного механизма системы социального партнёрства. Социально - правовые вопросы трудовых конфликтов в зарубежных странах детально отражены в трудах И.Я. Киселева160. Мировая практика содержит продолжительную историю урегулирования социально-трудовых конфликтов и разделяет несколько правовых способов их разрешения: - самостоятельное примирение сторон; - посредничество; - трудовой арбитраж; - судебный. М.В. Лушникова предлагает различать социально-трудовые споры по предмету: споры о праве и споры об интересе161. Считаем возможным присоединиться к этой точки зрения, поскольку подобная классификация споров по предметному признаку говорит об альтернативности механизмов его разрешения, что предоставляет спорящим сторонам право выбора.

Спор о праве является спором в отношении применения трудового законодательства, а также коллективных соглашений, в котором работники восстанавливают нарушенное право и/или требуют устранения препятствий, мешающих в их реализации. Восстановление нарушенного права происходит в подобном случае посредством исполнительного производства на основании решения суда, вступившего в законную силу. Как правило, данная категория споров рассматривается в специальных трудовых судах. Ярким примером является Германия, где предусмотрены специальные трудовые суды: суд нижней инстанции (трудовой суд); земельный трудовой суд (следующая инстанция) и высшая инстанция (федеральный трудовой суд). В состав суда входит один профессиональный судья и двое судей на общественных началах (от стороны предпринимателей и стороны наёмных работников). Суды рассматривают споры, касающиеся тарифных соглашений и конкретных трудовых отношений, участия работников в управлении предприятием162. Во Франции, к примеру, действуют паритетные суды по округам и распространяются на всю страну163. Специализированные трудовые суды существуют в ряде стран Латинской Америки, Северной и Центральной Европы таких, как Бразилия, Испания, Финляндия, Швеция и других. Из вышеуказанных примеров видно, что в деятельности трудовых судов отражены принципы социального партнёрства, поскольку составы судов формируются из равного количества представителей работодателей, работников и государства. Однако в качестве альтернативы существуют примирительные, посреднические и арбитражные конструкции разрешения спора о праве. Спор об интересе состоит в том, что его участники (чаще всего работники) обращаются к работодателю с заявлением установить или улучшить условия труда, тогда как работодатель в соответствии с законодательством вправе отклонить или удовлетворить такую просьбу. Отсюда следует, что сама по себе правовая природа спора об интересе не имеет императивного характера, а, следовательно, разрешение спора переходит в примирительно - посредническую плоскость. Примирительные органы рассматривают трудовой спор по согласию спорящих сторон, соответственно важным является, прежде всего, согласие, консенсус между двумя сторонами - участниками спора. По сути, разрешение спора об интересе происходит самими же конфликтующими сторонами посредством социального диалога, нахождения компромиссного решения в форме примирительных процедур с помощью примирительных органов (комиссий). Положительным аспектом представляется то, что институт посредничества вводит новое независимое лицо (посредника) в разрешение социально-трудового спора. Посредник, наблюдая за спором со стороны, оказывает консультационную и рекомендательную помощь сторонам, предлагает тот или иной способ разрешения конфликта. В соответствии с законодательством РФ посредничество может быть принудительным (обязательным) и добровольным. Поэтому помощь посредника имеет связь с арбитражем, который чаще разрешает спор по своему убеждению без привязки или зависимости от предложений спорящих сторон. Арбитраж может быть как добровольный, так и принудительный, решение о его создании могут принять стороны спора или прибегнуть к квалифицированной помощи независимых посредников или арбитров. К примеру, в Канаде, Норвегии, США и других странах таковыми являются специальные государственные органы. Во Франции функции примирения и арбитража могут выполнять государственные органы по труду вплоть до Министра труда при возникновении общенациональных конфликтов164. Подобное участие государства нельзя не отметить как положительное, оно является важным аспектом реформирования социально-экономических и политических отношений в стране.

Наличие и применение работниками и работодателями при возникновении социально-трудового конфликта примирительных процедур или же трудового арбитража связан с самой моделью социального партнёрства конкретной страны. Каким образом стороны взаимодействуют друг с другом внутри системы, как складываются их взаимоотношения в качестве социальных партнёров, умеют ли они находить социальные компромиссы, готовы ли идти на взаимные допустимые уступки и прочее -все это предопределяет их социальное поведение при возникновении спора и дальнейшего выбора способа его разрешения. Наличие всех видов перечисленных нами выше правовых способов разрешения социально-трудовых конфликтов трудо-правовой практики является, на наш взгляд, важным альтернативным элементом права защиты интересов работодателей, поскольку предоставляет возможность выбора. Обращаясь к мировой практике, мы также отмечаем, что среди существующих моделей социального партнёрства, успешно функционирующих в разных странах с учётом национальных особенностей, предусмотрены те же правовые способы разрешения социально-трудовых конфликтов, с преобладанием той или иной процедуры разрешения спора в каждой конкретной стране