Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Коллективный договор в системе социального партнёрства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ

**Год:**

2011

**Автор научной работы:**

Джилавян, Анна Дживановна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

190

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Джилавян, Анна Дживановна

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ И В НЕКОТОРЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТАРАНХ

§1. Развитие коллективно-договорных отношений до первой половины XX века

§2. Развитие коллективно-договорных отношений со второй половины XX века

ГЛАВА 2. ПОНЯТИЕ, ВИДЫ И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В РОССИИ И В НЕКОТОРЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

§ 1. Понятие и виды коллективного договора

§2. Понятие «содержания» коллективного договора

§3. Нормативные условия коллективного договора

§4. Обязательственные условия коллективного договора

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Коллективный договор в системе социального партнёрства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ"

Актуальность исследования. Социально-экономические преобразования, произошедшие в России в 90-х годах XX века, способствовали становлению общества, в котором провозглашаются признание, соблюдение и защита прав человека в сфере труда, обеспечиваются формы реализации прав граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии, гарантируется правовое обеспечение государственного регулирования социального партнёрства в трудовой сфере.

Предшествовавший реформам переход от административно-командной системы хозяйствования к рыночной экономике обозначил потребность в создании и фиксировании на нормативном уровне новых правовых конструкций, способных генерировать и поддерживать условия для свободы труда и поощрения сотрудничества между работниками и работодателями. Наиболее востребованными адекватными рыночным экономическим отношениям являются договорные методы регулирования, в рамках системы социального партнёрства.

Вступление в силу Трудового кодекса РФ 2001 года1 и становление системы социального партнёрства в сфере труда следует признать важным шагом на пути формирования свободного рынка труда в нашей стране. Однако пока невозможно определённо сказать, будет ли в России свободный рынок труда гибким, эффективным и обеспечивающим рациональную занятость. На протяжении последних десяти лет в российском государстве прослеживаются противоречивые тенденции в системе социального партнёрства. Взаимоотношения субъектов социально-трудового процесса зачастую носят декларативный характер. Коллективный договор как фактор повышения эффективности деятельности организаций и защиты прав работников на практике не выполняет свою функцию.

1 Российская газета, № 256, 31.12.2001

Нынешнее состояние коллективно-договорных отношений в России несёт в себе множество нерешённых вопросов: является ли коллективный договор источником трудового права; каково влияние профсоюзных органов на заключение коллективного договора; какова степень вовлечённости работников в коллективно-договорные отношения и каковыполномочия профсоюза большинства; как коллективный договор работает во времени, в пространстве и по кругу лиц; и ряд других. Интеграция нашей страны в мировое экономическое пространство является причиной отказа от национальной замкнутости при решении многих вопросов, в том числе и при разработке проблемы правовых аспектов коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда. В связи с этим вполне оправданным представляется обращение к теории и практике правового регулирования поставленных вопросов в США, странах Западной и Восточной Европы, латиноамериканских странах, где уже накопился достаточный опыт их решения. Кроме того, сравнительно-правовой анализ зарубежных законов и международных актов о труде позволит более адекватно рассматривать собственный национальный опыт; оценивать собственную проблематику под иным углом зрения, обогащая понимание её сути.

Актуальность настоящей диссертации обусловлена существенно возросшей ролью коллективных договоров в изменившихся экономических и социальных условиях и необходимостью понимания и осознания сущности как самого правового феномена коллективного договора, его функциональной направленности, так и субъектов коллективно-договорных отношений и их роли в процессе заключения, изменения и прекращения -коллективного договора. Кроме того, назрела потребность в комплексном анализе и сопоставлении российской практики договорного регулирования труда с мировой практикой для выработки предложений по внедрению положительного зарубежного опыта правового регулирования трудовых отношений в трудовое право России.

Изложенные обстоятельства свидетельствуют о востребованности и практической ценности научной разработки вопросов, связанных с коллективно-договорным регулированием труда. Именно они обусловили выбор названной проблемы в качества темы диссертационной работы.

Объектом исследования выбрана совокупность общественных отношений, связанных с подготовкой, принятием и функционированием коллективного договора как важнейшего инструмента в системе социального партнёрства в России и некоторых зарубежных странах.

Предметом сравнительно-правового исследования являются содержащиеся в трудовом законодательстве России и некоторых зарубежных стран правовые нормы, определяющие понятие, виды, стороны, содержание коллективного договора, а также процедуру его заключения, изменения и прекращения. В работе рассматриваются коллективно-договорные отношения в исторической ретроспективе и современное состояние правовой регламентации в этой сфере.

Цель диссертационного исследования состоит в том, чтобы на основе комплексного сравнительного анализа правовых норм изучить сущность коллективного договора как правового института, а также разработать и внести предложения и рекомендации по совершенствованию коллективно-договорного регулирования труда в Российской Федерации с учётом теории и практики коллективно-договорного регулирования труда в некоторых зарубежных странах (США, Великобритания, Франция, Италия и других).

Цель диссертационной работы обусловила постановку следующих локальных задач:

• выявить социально-экономические и политические предпосылки формирования коллективного договора как правового института в России и ряде зарубежных стран;

• рассмотреть развитие представлений о коллективном договоре в отечественном и зарубежном правоведении и юридической практике;

• дать сравнительно-правовую характеристику в современном понимании основных признаков коллективного договора (понятие, виды, классификация) и его структуры;

• раскрыть юридическое содержание и характеристику основных элементов коллективного договора;

• провести сравнительно-правовой анализ условий заключения, изменения и прекращения коллективного договора в России и ряде зарубежных стран Западной и Восточной Европы, в США и некоторых латиноамериканских странах;

• внести предложения по совершенствованию российского трудового законодательства и практики его применения.

Условием достижения цели и поставленных задач является применение методов, присущих современной теории познания. В основу диссертационного исследования положены общенаучные (наблюдение, описание, сравнение, анализ, синтез, аналогия, индукция, дедукция) и частнонаучные методы. К последним относятся: диалектический, исторический, сравнительно-правовой, документальный, формальнологический, статистический методы. Использование названных методов познания позволило рассмотреть исследуемую проблему в комплексе и сделать соответствующие выводы.

С помощью указанных методов были исследованы многочисленные теоретические, нормативные и эмпирические источники.

Теоретическую основу работы составляют труды учёных дореволюционного периода развития отечественной науки: Ю.С. Гамбарова, А.К. Клепикова, В.П. Литвинова-Фалинского, А.Н. Михлашевского, И.Х.Озерова, JI.C. Таля, М.И. Туган-Барановского, А.И. Улицкого и др. Определяющими в теоретическом плане являются работы авторов, проводивших комплексное изучение предмета, как в конкретно-историческом аспекте, так и при подробном анализе правовой сущности коллективного договора: Е.М. Акоповой, Н.Г. Александрова, B.C. Андреева,

A.JI. Анисимова, H.M. Антюшиной, Б.Я. Бляхмана, И.И. Бородина, Л.Ю.Бугрова, В.А. Васильева, B.C. Васькова, И.С. Викторова, О.Н.Волковой, P.C. Гарипова, A.C. Горячева, К.Н. Гусова, Д.Е. Гусятниковой, К.О.Гущиной, А.Д.Зайкина, О.И. Захаркиной, В.А. Ершова, Е.А. Исайчевой, О.М. Кабанова, A.A. Кирилловых, И.Я. Киселёва, В.И. Ковалёва, Д.К.Крылова, A.M.Куренного, М.Ю. Лавриковой, Р.З. Лившица,

A.М.Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л.Лютова, Е.В. Магницкой, М.В.Матненко, Е.Е. Мачульской, О.М. Медведева, В.И.Миронова, А.Ф. Нурдиновой, Ю.П.Орловского, М.А. Павловой, A.C. Пашкова, А.Я. Петрова, Д.Ф.Рысиной, Н.Г. Салищевой, Н.М. Сенникова, К.В. Сибикеева, О.В.Смирнова, И.О. Снигирёвой, А.И. Ставцевой, A.B. Сутягина,

B.А.Тарасовой, В.Н. Толкуновой, И. А. Толмачёва, A.B. Ушаковой, К.П.Уржинского, Э.Б. Френкель, Г.В. Хныкина, С.Ю. Чучи, Е.А. Шаповала, А.И. Шебановой, И.И. Шкловца, В.Г. Юсупова, И.А. Яблоковой и других.

Из работ зарубежных юристов в диссертационном исследовании были использованы труды таких специалистов как: Г. Бамбер, В. Боуэн, Н. Валтикос, Б. Вейнштейн, Х.Вейсман, Дж. Виднмуллер, Р. Гордон, А. Джекобе, С. Дженкс,Г.Зинцгеймер, О. Кан-Фройнд, Ф. Лорбер, Ф. Лотмар, А.Ф. Никиш, Д. Соммерс, П. Шелтон и других.

Следует отметить, что многие опубликованные ранее монографии относились к другому историческому периоду, исследования проводились в рамках другой экономической системы. В работах современного периода1 порой содержатся неоднозначные и противоречивые оценки и выводы по отдельным вопросам. Это свидетельствует о необходимости дополнительного более углублённого научного исследования феномена коллективного договора, в том числе на основе сравнительно-правового анализа существующих проблем в рассматриваемой сфере.

1 См.: Баева С.С. Коллективный договор как самостоятельный правовой институт. СПб., 2006; Ширинкина О. Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние. Дисс.канд.юрид.наук. Ростов-на-Дону, 2006

Нормативную базу диссертационного исследования составляют Конституция Российской Федерации, конвенции и рекомендации Международной организации труда, международные договоры РФ, Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы, нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, трудовое законодательство США, Франции, Италии, Великобритании, Швеции, Мексики, Польши, Венгрии, Украины и ряда других зарубежных государств.

Эмпирической базой диссертационного исследования послужили опубликованные статистические данные Федеральной службы государственной статистики РФ; коллективные договоры, действующие в организациях (ОАО «Газпром», ЗАО «Банк Сосьете Женераль Восток», ОАО «РОСБАНК» и др.); материалы правоприменительной практики США, Франции, Германии, Италии и других стран; интернет-ресурсы.

Научная новизна диссертации состоит в том, что настоящая работа представляет собой комплексное научное сравнительно-правовое аналитическое исследование теоретико-правовых и прикладных аспектов коллективно-договорного регулирования в России и зарубежных странах. В ходе исследования был проведён анализ исторического опыта функционирования института коллективного договора, а также сделаны выводы о возможностях его дальнейшего развития и модернизации в России с учётом зарубежного опыта. В настоящей работе рассмотрена сущность коллективного договора в единстве с принципами и порядком его заключения, изменения и расторжения. Диссертационное исследование содержит ряд новых теоретических интерпретаций актуальных научных проблем современного трудового права, в частности — влияния профсоюзных органов на заключение коллективного договора, степени вовлечённости работников в коллективно-договорные отношения. Настоящее исследование проведено с учётом сформировавшихся в последние годы современных тенденций развития науки трудового права и нормативной правовой базы как России, так и ряда зарубежных государств, а также практики её применения.

Комплексное исследование теоретико-правовых аспектов регулирования коллективного договора позволяет сформулировать и вынести на защиту следующие положения, которые отражают новизну исследования:

1. Сформулировано определение социального партнёрства, под которым следует понимать сотрудничество и взаимные уступки двух основных социальных групп - работодателей и работников при» посредничестве государства в целях максимального обеспечения их эффективного взаимодействия.

2. Сделан вывод о том, что единственным местом (сферой) действия коллективного договора следует считать организацию в целом — ни в.одном« структурном подразделении организации не может быть принят и действовать отдельный коллективный договор. В связи с этим необходимо исключить часть 4 из статьи 40 Трудового кодекса РФ.

3. Предложена следующая классификация коллективных договоров:

А) в зависимости от срока действия:

• коллективные договоры, заключённые на срок до трёх лет;

• пролонгированные коллективные договоры.

Б) в зависимости от круга лиц:

• коллективные договоры, положения которых распространяются на всех работников организации, независимо от их членства в профсоюзе и желания заключить договор;

• коллективные договоры, положения которых распространяются только на работников организации, заключивших (подписавших) договор, за исключением норм, улучшающих положение работников.

4. Для построения целостной системы социального партнёрства в России и налаживания единых механизмов его реализации, предлагаем принять закон «Об основах сотрудничества профсоюзов, работодателей и государства в регулировании трудовых отношений в Российской

Федерации», определяющий правовую основу и принципы социального партнёрства, ответственность участников социального партнёрства.

5. Анализ опыта функционирования института коллективного договора в России и сравнительное исследование роли и значения данного института в зарубежных странах позволяют констатировать, что в России формируется модель, согласно которой первичная профсоюзная организация либо несколько первичных профсоюзных организаций, объединяющих более половины работников, пользуются преимущественным правом вступления в коллективные переговоры от имени всех работников, однако критерии определения наиболее представительного профсоюза отсутствуют. В связи с этим представляется целесообразным установить, что наиболее представительная первичная профсоюзная организация определяется на основе представленных работодателю (его представителю) документов: списков членов профсоюза, документов об уплате членских взносов, учредительных документов профсоюза.

6. В целях исключения монополизации представительных функций профсоюзов и ущемления прав иных представителей (представительных органов) работников, предлагается повысить правовой статус последних, предоставив им в соответствующих отношениях такие же права, какие предоставлены профсоюзам. В этих целях предлагается изменить наименование главы 58 ТК РФ, изложив её в следующей редакции: «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами и иными представителями (представительными органами) работников». Кроме того, интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют не только соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов, но и иные представители (представительные органы) работников, их территориальные объединения.

7. Трудовой кодекс РФ содержит нормы относительно действия коллективного договора при реорганизации предприятия. При этом закон дифференцирует на 2 группы все известные формы реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) по правовым последствиям, касающимся действия коллективного договора, на:

1) преобразование организации;

2) все остальные формы реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение). В первом случае коллективный договор сохраняет своё действие без каких-либо ограничений, а во втором действует только в течение срока реорганизации. Иными словами, коллективный договор должен действовать в уже несуществующем юридическом лице, деятельность которого прекратилась в порядке, предусмотренном гражданским законодательством. Автор полагает, что реорганизация юридического лица-работодателя в любой форме не должна влечь прекращения действия коллективного договора, т.е. при реорганизации организации в любой форме (слияние, присоединение, разделение, выделение и преобразование) коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего периода реорганизации.

8. Предлагается установить отдельный состав административного правонарушения, предусматривающий ответственность за необеспечение работодателем регистрации коллективного договора либо несвоевременное исполнение такой обязанности. В связи с этим предлагается дополнить Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях статьёй 5.30.1. со следующим названием: «5.30.1. Непредставление или несвоевременное представление коллективного договора на уведомительную регистрацию».

9. Для дальнейшего поступательного развития коллективно-договорных отношений в России необходимо провести модернизацию отдельных положений трудового законодательства, в т.ч. с учетом возможного применения зарубежного опыта. Во избежание затягивания процесса заключения коллективного договора и подписания протокола разногласий представляется целесообразным обозначить, что неурегулированные разногласия могут быть предметом дополнительных переговоров, которые стороны вправе провести в течение шести месяцев со дня подписания коллективного договора. В случае если стороны не придут к согласованному решению по истечении указанного срока, протокол разногласий по коллективному договору принимается в редакции работников. При этом работодатель вправе инициировать процесс разрешения коллективного трудового спора по протоколу разногласий к коллективному договору в соответствии со ст. ст. 401-404 Трудового кодекса. На период проведения примирительных процедур действие протокола разногласий к коллективному договору приостанавливается.

10. В диссертации констатируется, что условиями, определяющими права и обязанности сторон коллективного договора, следует признать нормативные и обязательственные условия, при этом последние играют вспомогательную роль, наличие или отсутствие которых не влияет на юридическую природу и значение коллективного договора.

11. Нормативные условия коллективного договора определяют сущность этого акта, благодаря им коллективный договор представляет собой регулятор трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Нормативные условия включаются в коллективный договор по следующим направлениям:

• когда общие положения законодательства уточняются (конкретизируются) применительно к особенностям данной организации;

• когда законодательством определённый вопрос отнесён к локальному регулированию;

• когда существует явный пробел в законодательстве, но его разрешение коллективно-договорным путём не противоречит общим принципам права и законодательства.

Теоретическая значимость диссертационного исследования определяется вкладом, внесённым в науку трудового права, при разработке ряда актуальных вопросов коллективного договора в системе социального партнёрства РФ. В теоретическом плане интерес представляют выводы о понятии, видах и структуре коллективного договора, о процедуре заключения, изменения и прекращения коллективного договора; о достоинствах и недостатках в регулировании вопросов коллективного договора в зарубежных странах; о возможностях акцептирования российским законодательством некоторых положений зарубежного права в вопросах коллективно-договорного регулирования труда и другие. Сформулированные и обоснованные в работе выводы могут быть полезными при дальнейших научных исследованиях, связанных с проблемой правового феномена коллективного договора.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что его основные положения могут быть использованы в правотворческой деятельности по совершенствованию содержания норм правовых актов, регламентирующих отношения в социально-трудовой сфере и закреплении на нормативном уровне новых юридических положений, отвечающих требованиям современного уровня развития трудового права. Приведённые в работе выводы могут быть восприняты на практике и применены в процессе разработки новых коллективных договоров в организациях. Материалы диссертации могут быть также использованы в учебном процессе в высших учебных заведениях юридического и социологического профилей, в системе повышения квалификации и переподготовки специалистов в области социального партнёрства.

Апробация результатов исследования. Диссертация подготовлена и обсуждена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии имени O.E. Кутафина. Основные положения исследования изложены в опубликованных научных статьях.

Цели и задачи настоящего исследования определили структуру диссертации. Она состоит из введения, трёх глав, объединяющих девять параграфов, заключения, приложения и списка использованных источников и литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Джилавян, Анна Дживановна

Заключение

Настоящее комплексное исследование научных представлений и положений законодательства о таком феномене трудового права как коллективный договор в России и в некоторых зарубежных странах основано на широком использовании нормативных источников и специальной юридической литературы, как российской, так и зарубежной. Проведённый сравнительно-правовой анализ норм на основе зарубежного опыта и существующих правовых моделей регулирования социально-трудовых отношений позволяют сформулировать ряд выводов и предложений по совершенствованию норм современного трудового законодательства России.

Если в европейских странах и США до середины XX века происходило усиление роли наёмных работников в регулировании коллективно-договорных отношений благодаря профсоюзам и социал-демократическим партиям, то в советской России превалировал принцип усиления роли партийных и государственных органов в регулировании социально-трудовых отношений.

В целом, в российской системе коллективно-договорных отношений мы предлагаем выделять следующие этапы:

• 1917-1921 г.г. - переход от способов регулирования социально-трудовых отношений царской России к новым способам советского регул ирован ия.

• 1922-1929 гг. - вынужденное ослабление способов регулирования социально-трудовых отношений в эпоху НЭПа.

• 1930-1946 гг. - частичная, а затем полная приостановка коллективно-договорных отношений.

• 1947-1964 гг. - возрождение практики подготовки, заключения и реализации коллективных договоров и соглашений.

• 1964-1984 гг. - создание системы коллективно-договорных отношений на уровне отдельного предприятия, на отраслевом, территориальном, республиканском и общесоюзном уровнях.

• 1985-1991 гг. - кризис советской системы социально-трудовых отношений.

• с 1992 - становление и развитие социального партнёрства в период перехода к рынку.

В мировой практике пока нет примера принятия национальных законов о социальном партнёрстве как о едином целом, однако действуют многочисленные нормативные и законодательные акты об отдельных слагаемых (институтах) его механизма, включая консультативные органы, социальные планы, мирные и судебные формы урегулирования трудовых споров и конфликтов.

С учётом того, что в России на сегодняшний день не построена целостная система социального партнёрства и не отлажены механизмы её реализации, соответствующим настоящему моменту шагом, на наш взгляд, явилась бы разработка и принятие законодательного акта в форме основ регулирования трудовых отношений в Российской Федерации аналогичных Европейской социальной хартии Совета Европы, пересмотренной в 1996 году1. Такой документ можно назвать Федеральный закон «Об основах сотрудничества профсоюзов, работодателей и государства в регулировании трудовых отношений в РФ». Обобщённые в одном законодательном акте правовые нормы могут представлять собой механизм социального партнёрства в России на сегодняшний день, который подлежит совершенствованию и развитию на основе прогрессивных идей Западных стран в области коллективно-договорного регулирования.

Положительным Западным опытом в исследуемой сфере следует признать то, что, как правило, в зарубежных странах коллективный договор

1 Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17 - 67 считается источником права. Чёткого закрепления этой идеи в ТК РФ на сегодняшний день нет.

Функционирование коллективного договора во времени и в пространстве позволяет выделить его отдельные виды. При этом в качестве критериев классификации мы предлагаем выделять сферу действия договора, время действия договора и его действие по кругу лиц.

Единственным местом (сферой) действия коллективного договора является организация в целом - ни в одном структурном подразделении организации не может быть принят и действовать отдельный коллективный договор.

В зависимости от срока действия, коллективные договоры можно подразделить на:

• договоры, заключённые на срок до трёх лет;

• пролонгированные договоры.

По кругу лиц коллективные договоры можно подразделить на следующие виды:

• договоры, положения которых распространяются на всех работников организации, независимо от их членства в профсоюзе и желания заключить договор;

• договоры, положения которых распространяются только на работников организации, заключивших (подписавших) договор, за исключением норм, улучшающих положение работников.

Подразделение коллективных договоров на виды в зависимости от круга лиц зависит от законодательства конкретного государства. Общепризнано, что коллективный договор обладает универсальным принципом действия, в соответствии с которым договор подлежит применению к членам профсоюза, подписавшим данный договор; к работникам, которые не являются членами профсоюза, подписавшего коллективный договор; к работникам, которые поступили на работу после подписания коллективного договора. Вместе с тем, считаем необходимым подчеркнуть, что самым острым практическим вопросом является вопрос о распространении положений коллективного договора на работников, не являющихся членами профсоюза и не подписавшими коллективный договор.

Исторически в западных странах преимущества, получаемые в результате коллективных переговоров соответствующим профсоюзом, распространялись только в отношении работников, состоящих в этом профсоюзе и платящих профсоюзные взносы. Такая система до сих пор действует в Германии.

В разных странах появились различные модели распространения коллективных договоров на работников, не состоящих в подписавших данные договоры профсоюзах. Самым простым вариантом такого распространения стало автоматическое указание в законе на то, что коллективный договор действует в отношении всех работников организации. Такая модель характерна для США.

В Дании действует иная конструкция - для того чтобы коллективный договор был распространён в отношении всех работников, с соответствующей инициативой должны выступить социальные партнёры, его подписавшие. При наличии такого предложения от социальных партнёров, оно утверждается решением правительства.

Применительно к российскому законодательству, отметим, что, на наш взгляд, сторонам коллективного договора должна быть предоставлена возможность самостоятельно определять, на кого распространяются его положения, в связи с чем, в часть 3 статьи 43 ТК РФ следует внести соответствующие изменения. Они будут в полной мере соответствовать Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951), что позволит сторонам коллективного договора — работодателю и представительному органу работников - выбрать наиболее приемлемый вариант коллективно-договорных отношений в конкретной организации, распространив положения коллективного договора на всех работников или только на тех, кто уполномочил представительный орган заключать и реализовывать коллективный договор от их имени.

Представляется необходимым заимствование положительного опыта зарубежных стран в минимизации роли государства в регулировании вопросов, связанных с заключением коллективных договоров, что может послужить оптимальному совершенствованию российской системы социального партнёрства.

Содержанием коллективного договора являются условия, определяющие права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение. Условия коллективного договора принято делить на нормативные и обязательственные. Однако в науке трудового права учёные выделяют ещё организационные и информационные условия.

В содержание коллективного договора входят взаимные права и обязанности его субъектов - работников и работодателя. При этом воля сторон коллективного договора направлена как на факт возникновения коллективно-договорных правоотношений, так и на определение его содержания на основе юридических норм, в пределах, формах и направлениях, предусмотренных ими. Причём обязательным условием таких правоотношений должно быть их осуществление в согласительно-договорном порядке на паритетных началах. Коллективно-договорное правоотношение также характеризуется тем, что не может быть сведено к однократным действиям его участников. Оно является длящимся во времени и определяется многократно повторяющимися отдельными связями его участников, то есть имеет цикличный характер.

Наличие нормативных и обязательственных условий коллективного договора обусловливают специфику содержания коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, которая отражается в сходстве коллективного договора как с нормативным правовым актом, так и с гражданско-правовым договором. По мнению автора, коллективный договор обладает двойственной природой, которая отражается на его содержании. С одной стороны, это договор (соглашение) работодателя и работников. Однако поле свободы договорных отношений здесь значительно уже, чем в гражданском праве. Принятие нормативного договора зависит не только от усмотрения сторон — случаи его заключения устанавливаются государством в централизованных нормах. Обязательность норм, выработанных самими сторонами и приобретших характер правовых, основывается не столько на их договорной природе, сколько на санкционировании государством (разрешении на установление норм права в договорном порядке). Соответственно и его исполнение обеспечивается мерами принудительного воздействия со стороны государства.

Договорная ответственность сторон коллективного договора предусмотрена в законах о социальном партнёрстве либо в самих локальных нормативных актах. Однако, как правило, в коллективных договорах отсутствуют санкции за неисполнение или ненадлежащее исполнение норм договора. Поэтому в случае нарушения работодателем взятого на себя обязательства, по мнению автора, возможно применение нормы статьи 5.31 КоАП РФ, имеющей общее значение.

Нормативные условия коллективного договора - локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции, распространяющиеся на работников данной организации либо её обособленного подразделения на весь срок действия коллективного договора.

Нормативные условия коллективного договора включаются по следующим направлениям:

• когда общие положения законодательства уточняются (конкретизируются) применительно к особенностям данной организации;

• когда законодательством определённый вопрос отнесен к локальному регулированию;

• когда существует явный пробел в законодательстве, но его разрешение коллективно-договорным путём не противоречит общим принципам права и законодательства.

Можно выделить следующие различия обязательственных условий коллективного договора от нормативных:

• обязательственные условия всегда конкретны в отличие от нормативных условий, которые носят общий характер;

• обязательственные условия рассчитаны на однократное применение, в то время как нормативные условия являются правилами постоянного общего поведения работников и работодателей;

• у обязательственных условий есть срок их исполнения, нормативные же условия действуют в течение всего срока действия коллективного договора;

• нормативные условия определяют те обстоятельства, при наличии которых должно применяться нормативное условие, то есть нормативные условия в отличие от обязательственных не имеют срока исполнения;

• обязательственные условия относятся к персонально определённому кругу лиц, работающих в данной организации, в отличие от нормативных условий, которые распространяются не неопределённый круг лиц.

Изучение коллективных договоров показало, что обязательствами обычно связывается преимущественно работодатель: он организует совместный труд, пользуется результатами этого труда, в связи с чем, он и должен обеспечить соответствующими условиями его применения и свободной деятельности представительных органов работников.

Обязательственная часть коллективного договора в настоящее время носит вспомогательный характер. Наличие или отсутствие обязательств не влияет на юридическую природу и значение коллективного договора, поскольку его основным назначением является регулирование трудовых отношений. Однако если исключить нормативную часть, то изменится сама сущность этого акта, он перестанет быть регулятором трудовых и иных, связанных с ними отношений.

Изучение практики заключения коллективных договоров показало, что процесс заключения коллективного договора как по российскому трудовому законодательству, так и по законодательству некоторых зарубежных стран состоит в целом из трёх больших этапов: подготовка, разработка и непосредственно принятие коллективного договора. На каждой из этих стадий в каждой стране имеются свои особенности и нюансы, однако общие параметры процедуры заключения коллективных договоров можно зафиксировать именно в рамках трёх указанных стадий. В качестве рекомендательного документа, регламентирующего порядок заключения коллективного договора, автором разработан Проект Регламента ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора (см. Приложение).

Возможность изменения коллективного договора предусмотрена как в российском, так и в зарубежном трудовом законодательстве. Этот процесс может быть осуществлён либо добровольно сторонами, когда процедура изменения условий коллективного договора соответствует процедуре заключения коллективного договора, если самим коллективным договором не установлен упрощённый порядок внесения изменений в этот документ, либо в результате рассмотрения коллективного трудового спора, когда коллективный договор изменяется в результате вмешательства третьих лиц, в том числе - государственных органов и учреждений, к которым стороны обратились в связи с наличием у них противоположных взглядов на требование одной из сторон внести изменения в уже заключённый между ними коллективный договор. В последнем случае решение третьих лиц об изменении коллективного договора носит обязательный характер для обратившихся к таким третьим лицам сторон коллективного договора.

Основания прекращения коллективного договора, как правило, подлежат закреплению в трудовом законодательстве той или иной страны. Законодательство некоторых зарубежных государств основанием расторжения коллективного договора считают истечение срока его действия. Ликвидацию и реорганизацию предприятия также можно признать унифицированными основаниями для прекращения коллективного договора.

При этом в российское трудовое законодательство следует внести предложенные автором поправки в части регулирования коллективно-договорных отношений при реорганизации предприятия в форме преобразования, уравняв по правовым последствиям в трудовых правоотношениях эту форму реорганизации с иными формами, предусмотренными гражданским законодательством Российской Федерации.

Согласно ТК РФ, если стороны заключили договор на определённый срок, то одна из сторон не может в одностороннем порядке выйти из коллективного договора. Между тем, это может привести к ситуации, которая требует нормативного регулирования, в противном случае, стороны даже по совместному решению не могут прекратить действие заключённого коллективного договора. Формально существует единственный способ прекратить действие коллективного договора — внести изменения в коллективный договор, изменив срок его действия.

Итак, настоящее исследование показывает, что современное российское трудовое законодательство открыто для заимствования положительного опыта зарубежных стран в сфере построения и регулирования отношений социального партнёрства. Названные основные положения, выводы и рекомендации могут быть использованы в правотворческой деятельности по совершенствованию норм трудового законодательства в сфере коллективно-договорного регулирования труда, а также в правоприменительной практике при заключении конкретных коллективных договоров на уровне организации. Реализация предложенных изменений позволит, на наш взгляд, сделать новый шаг к совершенствованию трудового законодательства России.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Джилавян, Анна Дживановна, 2011 год

1. Конституция Российской Федерации // Российская газета., 25.12.1993

2. Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. Женева, 1996

3. Документы, принятые Международной организацией труда. Сборник. Женева, 1987

4. О целях и задачах Международной организации труда: Декларация МОТ (1944) // Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. Женева, 1996

5. Конвенция Международной организации труда № 87 «О свободе ассоциации и защиты права на организацию» (1948) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Т.1. Женева, 1991

6. Конвенция Международной организации труда № 98 «О применении принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Т.1. Женева, 1991

7. Конвенция Международной организации труда №117 «Об основных целях и нормах социальной политики» (1962) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Т.1. Женева, 1991

8. Конвенция Международной организации труда №135 «О представителях трудящихся» (1971) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Т.1. Женева, 1991

9. Конвенция Международной организации труда №144 «О трёхсторонних консультациях (международные трудовые нормы)» (1976) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Т.1. Женева, 1991

10. Конвенция Международной организации труда №154 «О содействии коллективным переговорам» (1981) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. T.I. Женева, 1991

11. Декларация Международной организации труда 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» // Международная организация труда и права человека. Минск, 2002

12. Рекомендация MOT № 91 (1951) «О коллективных договорах» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 1956. Т. 1. Женева, 1991. С. 1042-1044

13. Рекомендация МОТ № 92 (1951) « О добровольном примирении и арбитраже» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 1956. Т. 1. Женева, 1991. С. 1045-1046

14. Рекомендация МОТ № 94 (1952) «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 1956. Т. 1. Женева, 1991. С. 1087

15. Рекомендация МОТ № 119 (1963) «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 1990. Т. 2. Женева, 1991. С. 1379-1383

16. Рекомендация МОТ № 129 (1967) «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 1990. Т. 2. Женева, 1991. С. 1521 - 1524

17. Рекомендация МОТ № 144 (1976) «О трёхсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» // Документы МОТ. Т.2. М., 2006

18. Рекомендация МОТ № 154 (1981) «О содействии коллективным переговорам» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 1990. Т. 2. Женева, 1991. С. 1935-1938

19. Рекомендация МОТ № 158 (1982) «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 1990. Т. 2. Женева, 1991. С. 1983-1989

20. Договор о Европейском Союзе 1992 г. // Действующее международное право. Т.З. М., 1997

21. Договор об учреждении Европейского экономического сообщества (ЕЭС) 1957 г. // Договоры, учреждающие европейские сообщества. -М., 1994

22. Европейская социальная хартия Совета Европы 1996 года // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17 67

23. Постановление Совета Народных Комиссаров от 25.06.1918 г. № 568 «Об утверждении Положения о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов)» // СУ РСФСР. 1919. - № 48. - Ст.568

24. КЗоТ РСФСР 1918 г. // СУ РСФСР.- 1918. № 87-88. - Ст.905

25. КЗоТ РСФСР 1922 г. // СУ РСФСР. 1922. - № 70. - Ст.903

26. Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС «О заключении коллективных договоров на предприятиях и в организациях» от 06.03.1966 г. (ред. 23.05.1984 г.) // СП СССР. 1966. № 5. Ст. 51

27. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. // Ведомости Верховного Совета СССР.- 1970. № 29. - Ст. 265

28. КЗоТ РСФСР 1971 года // Ведомости Верховного Совета РСФСР.-1971.-№50.-Ст. 1007

29. Режим доступа: Сайт LawRussia.ru в Internet: http://lawrussia.ru/texts/legal 346/doc346a693x581 .htm

30. Закон СССР от 17.06.1983 г. № 9500-Х «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, организациями, учреждениями» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1983. - № 25. - Ст. 383

31. Закон СССР «О государственном предприятии (объединении)» от 30.06.1987 // Ведомости Верховного Совета СССР.- 1987.- № 26.-Ст. 385

32. Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 г. № 212 «О социальном партнёрстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» // Российская газета. 19.11.1991

33. Закон Российской Федерации от 11.03.1992 г. №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» // Российская газета. 28.04.1992

34. Трудовой кодекс Российской Федерации // Российская газета. 31.12.2001

35. Федеральный закон от 19.05.1995г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» // Российская газета. 25.05.1995

36. Федеральный закон от 15.07.1995 г. №101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» // Российская газета. 21.07.1995

37. Федеральный закон от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Российская газета. 20.01.1996

38. Федеральный закон от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» //Российская газета. 12.05.1999

39. Федеральный закон от 21.12.2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» // Российская газета. 26.01.2002

40. Федеральный закон от 27.11,2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // Российская газета. 30.11.2002

41. Федеральный закон от 01.07.2010 г. № 138-Ф3 «О ратификации Конвенции о содействии коллективным переговорам (Конвенции № 154)» // Российская газета. 06.07.2010

42. Обзор судебной практики Мосгорсуда за 1994 год «Судебная практика при рассмотрении гражданских дел по спорам о взыскании зарплаты» // Хозяйство и право. 1994. - № 11-12

43. Закон Чувашской Республики от 30 марта 2006 г. № 7 «О социальном партнёрстве» // Собрание законодательства ЧР. 2006. -№ 4

44. Австралия: Workplace Relation Act 1996 // http://165.12.249.3 O/workplaceRelations/legislation/wrAct/wrAct 1996/w ract.zip

45. Великобритания: National Labor Relations Act, Sec. 9(a), 18// www.nlrb.gov/about us/overview/national labor relations act.aspx

46. Венгрия: Labour Code. Act #22 of 1992 // Электронный ресурс. Режим доступа: Сайт Международной организации труда в Internet: http://natlex.ilo.org/txt/E92HUN01 .htm

47. Италия: Codice del Lavoro, vol. 1. Roma, 2007

48. США: Railway Labor Act 1926; Wagner Act, National Labor Relations Act 1935; Taft-Hartley Act, Labor Management Relations Act 1947

49. Украина: Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 01.07.1993 г. // Голос Украины. 29.07.1993

50. Франция: Code du travail. 28е edition. Annotations jurisprudentielles et bibliographiques par Rade С., Dechriste С. Dalloz, 2008

51. Швеция: Employment (Co-Determination in the Workplace) Act (1976); The Labour Disputes (Judicial Procedure) Act (1974); Employment Protection Act (1982) with amendments by 2007 // Электронный62.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>