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

Организационно-правовые отношения по социальному партнерству в сфере трудового права

**Год:**

2007

**Автор научной работы:**

Свиридов, Андрей Константинович

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Санкт-Петербург

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

186

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Свиридов, Андрей Константинович

Введение

Глава 1. Организационные отношения как часть предмета трудового права, их взаимосвязь с отношениями, входящими в предметы других отраслей права.

§ 1. Понятие и место организационно-управленческих отношений в структуре предмета трудового права.

§ 2. Взаимосвязь трудового, административного, уголовного и гражданского права в регулировании организационных отношений по социальному партнерству.

Глава 2. Социальное партнерство, его организационно-правовые формы и состояние правового регулирования.

§ 1. Понятие и организационно-правовое оформление социального партнерства по законодательству Российской Федерации.

§ 2. Современное состояние правового регулирования отношений по социальному партнерству в России.

Глава 3. Работники, работодатели и их представительные органы как субъекты организационно-правовых отношений по социальному партнерству.

§ 1. Профсоюзы и иные представительные органы работников в правоотношениях по социальному партнерству.

§ 2. Правовой статус и полномочия работодателей (их объединений) в регулировании отношений по социальному партнерству.

§ 3. Повышение эффективности правового регулирования организационных отношений по социальному партнерству.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Организационно-правовые отношения по социальному партнерству в сфере трудового права"

Актуальность темы диссертационного исследования.

Масштабные задачи, стоящие перед нашей страной, в том числе по удвоению внутреннего валового продукта к 2010 году, могут быть решены лишь в условиях максимальной активизации всех звеньев экономико-правового механизма. Одним из важнейших его блоков является российское трудовое право, оказывающее своими нормами непосредственное организационно-регулирующее воздействие на ту сферу социально-экономической жизни страны, в которой взаимодействуют труд и капитал как главные факторы рыночной экономики. Однако для того, чтобы это воздействие было эффективным необходимо постоянное обновление форм и способов правового регулирования организационно-управленческих отношений, входящих в предмет отрасли российского трудового права, что особенно важно в условиях быстрого подъема и возрождения отечественной экономики.

В современных условиях Российская Федерация, провозгласившая себя демократическим и социальным государством, должна, помимо развития политической демократии и реализации национальных социальных программ, позаботиться также о и том, чтобы организационное взаимодействие работников и работодателей происходило в рамках цивилизованных форм, способствующих развитию характерных для гражданского общества начал рабочей демократии в сфере управления трудом и производством.

В государствах с развитыми рыночными отношениями такая рабочая демократия достаточно давно существует и развивается в виде различных форм социального диалога, представительства и прав трудящихся прав по участию в управлении и прибылях предприятий. По мере интеграции Российской Федерации в европейское и мировое сообщества, организационное взаимодействие российских работодателей и работников также следует наполнять демократическим содержанием, посредством которого правовой статус работодателей, работников, их объединений и представителей стал бы обогащаться новыми элементами, в том числе нацеленными на урегулирование организационных отношений по социальному партнерству.

В этих условиях естественным образом повышается значение норм трудового права, играющих роль средств точной настройки организационных отношений по социальному партнерству, в которых, так или иначе, реализуются интересы всех участников социально-экономической жизни в нашей стране как-то: государство, общество, работники и работодатели.

В последние пять-шесть лет сделаны серьезные шаги в части совершенствования трудового права, однако, несмотря на это, не все вопросы правового обеспечения социального диалога, активизации участия работников и их представителей в управлении трудом и организацией, решены успешно.

В частности это проявилось в том, что введенный в действие с 1 февраля 2002 года Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставил право участия в коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений наемным работникам, занятым у работодателей -физических лиц, чем ограничил их возможности, предоставленные нормами международного трудового права, создаваемого Международной организацией труда.

Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ1 исправил эту ошибку, но не решил многие другие вопросы регулирования социально-трудовых отношений, вытекающие в частности из

1 Собрание законодательства Российской Федерации. № 27,3.07.2006 г., Ст. 2878 проблемы разграничения полномочий между различными органами социального партнерства.

Наличие нерешенных вопросов в сфере правового обеспечения социального партнерства, недостаточная изученность современных потребностей в правовом регулировании организационных отношений с участием наемных работников, а также необходимость развития и повышения эффективности социального партнерства в нашей стране, определили актуальность темы диссертационной работы.

Цель и задачи диссертационного исследования. Целью диссертационной работы является комплексное исследование организационных отношений по социальному партнерству как части предмета трудового права и разработка предложений по совершенствованию их правового регулирования.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

1. Рассмотреть сущность, выявить особенности организационно-управленческих отношений в сфере трудовых отношений и уточнить их понятие.

2. Проанализировать взаимосвязи трудового, административного, уголовного и гражданского права в регулировании организационных отношений по социальному партнерству, определить их характер и особенности.

3. Выявить роль и значение норм международного права в регулировании организационных отношений по социальному партнерству, входящих в предмет российского трудового права.

4. Исследовать социальный диалог и трипартизм как организационно-правовые формы взаимоотношений работников (их представителей) и работодателей.

5. Определить объем прав профсоюзов и иных представительных органов работников в организационных правоотношениях по социальному партнерству.

6. Раскрыть современное содержание и выявить перспективы развития правового статуса работодателей и их объединений в регулировании социально-трудовых отношений.

7. Разработать предложения по совершенствованию правового регулирования организационных отношений с участием работников (их представителей), работодателей (их представителей и объединений), органов исполнительной власти.

Методологической основой исследования является концепция прав человека и гражданина, нашедшая отражение в Конституции Российской Федерации и зафиксированная нормами международного права, взятая в системной взаимосвязи с фундаментальными принципами международного и российского трудового права, содержащимися в декларациях и основополагающих конвенциях Международной организации труда, Европейской социальной хартии, Трудовом кодексе Российской Федерации и ряде федеральных законов, регулирующих отношения, составляющие предмет отрасли российского трудового права. В исследовании применялись также методы системного анализа, синтеза, логико-юридического, исторического и конкретно-социологического сравнения и другие.

Выполнение поставленных в исследовании задач обусловило изучение и использование научных трудов по философии, общей теории государства и права, конституционному, трудовому, административному, уголовному, гражданскому праву и праву социального обеспечения. В их числе труды Г.П. Алексеева, С.С. Алексеева, М.В. Баглая, Г.В. Мальцева, С.В. Бошно и др.

В процессе работы над диссертацией широко использованы материалы научных трудов российских ученых по трудовому праву и праву социального обеспечения: Н.Г. Александрова, Л.Я. Гинцбурга, К.Н. Гусова, M.JI.

Захарова, С.А. Иванова, ИЛ. Киселева, Т.Ю. Коршуновой, К.Д. Крылова, A.M. Куренного, М.И. Кучмы, Р.З Лившица, М.В. Лушниковой, A.M. Лушникова, С.П. Маврина, В.А. Масленникова, В.И. Миронова, А.Ф. Нуртдиновой, А.С. Пашкова, Ю.П. Орловского, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Э.Г. Тучковой, Е.Б. Хохлова, С.А. Чучи, Б.А. Шеломова и др.

Юридическую и информационную основу исследования составили положения Конституции Российской Федерации, законодательства о труде, профсоюзах, объединениях работодателей, страховании профессиональных рисков и другие. Кроме того, в работе использованы материалы социологических исследований по рассматриваемому кругу вопросов, проведенные в Российской Федерации, отечественный и зарубежный опыт.

Объектом исследования являются трудовые и непосредственно связанные с ними иные общественные отношения.

Предметом исследования выступают организационно-правовые отношения по социальному партнерству, регулируемые в условиях рыночной экономики нормами отрасли российского трудового права.

Научная новизна диссертации состоит в том, что она является первым после принятия Трудового кодекса Российской Федерации комплексным правовым исследованием содержания, сущности, элементов, основных функций, специфики формирования и развития форм социального партнерства и опосредующих их организационных отношений, входящих в предмет современного российского трудового права.

В диссертационном исследовании поставлены и по-новому решены следующие вопросы:

- рассмотрена природа, выделены особенности организационно-управленческих отношений, складывающихся на основе организации и управления трудовой деятельностью, уточнено их понятие;

- исследован правовой статус и полномочия субъектов социального партнерства и организационных отношений в период изменений, произошедших в процессе перехода к рыночным методам хозяйствования; выявлены особенности реализации принципов и норм международного трудового права в организационных отношениях, складывающихся в ходе осуществления социального партнерства;

- разработаны предложения по совершенствованию взаимосвязи государства, профсоюзов и работодателей, более полной реализации их прав и обязанностей в процессе социального партнерства, реализуемого в рамках организационных правоотношений;

- исследованы новации трудового права с точки зрения повышения эффективности социального партнерства и выявлены их недостатки;

- рассмотрены основы социальной ответственности субъектов организационных отношений по социальному партнерству как важнейший фактор повышения их эффективности наряду с ростом конкурентоспособности результатов труда;

- выявлены недостатки формирования социального партнерства на международном уровне и отсутствие его надлежащего правового обеспечения в России на основе исследования теории и практики регулирования организационных отношений по социальному партнерству;

- разработаны и обоснованы предложения по совершенствованию правового регулирования организационных отношений по социальному партнерству в системе трудового законодательства.

Практическая значимость результатов исследования.

Обоснованные в диссертации теоретические выводы и разработанные на их основе практические рекомендации и предложения могут быть учтены и использованы в нормотворческом процессе, осуществляемом на федеральном уровне, уровнях субъектов Российской Федерации, муниципальных образований и работодателей. С их помощью может быть уточнено содержание правового статуса основных субъектов социально-партнерского взаимодействия в сфере трудовых отношений, что особенно важно для организаций малого бизнеса и предпринимателей без образования юридического лица.

Материалы диссертационного исследования могут быть также использованы в учебном процессе при чтении лекций по курсам трудового права, права социального обеспечения, правового регулирования социально-трудовых отношений, а также в ходе проведения семинарских и практических занятий на юридических и экономических факультетах вузов.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и охраны труда Санкт-Петербургского государственного университета в апреле 2007 года.

Основные результаты исследования нашли отражение в ряде публикаций автора.

Объем и структура работы. Диссертация выполнена в объеме, соответствующем требованиям ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации и включает введение, три главы, объединяющие шесть параграфов, заключение, список использованных источников, а также ряд приложений, иллюстрирующих отдельные фрагменты исследования и их результаты.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Свиридов, Андрей Константинович

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования организационных отношений по социальному партнерству автор сформулировал следующие выводы и предложения, которые выносятся на защиту.

1. Организационно-управленческие связи пронизывают весь предмет трудового права, в силу чего организационно-управленческие отношения следует рассматривать в качестве некоего собирательного понятия, применяемого в сфере науки трудового права для обозначения формы и процесса оптимизации применения и использования наемного труда, как в индивидуальном, так и в коллективном вариантах исполнения.

Организационные отношения, присутствующие в составе предмета трудового права как разновидность коллективных отношений, представляют собой совокупность социальных взаимосвязей работников (их объединений) и работодателей (их объединений) с участием или без участия органов публичной власти, которые, являясь производными от отношений по применению и использованию труда (трудовых отношений), направлены на их упорядочение.

2. Использование конструкций, характерных для отношений в сфере трудового права, предоставляет возможность повысить степень защиты лиц, работающих по гражданско-правовому договору в рамках обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Для этого существует, на наш взгляд, несколько путей. Во-первых, в процессе подготовки и заключения отраслевого или генерального соглашений. Во-вторых, непосредственно в тексте коллективного договора, действующего в организации, можно предусматривать обязательство работодателя в случае использования труда на основе гражданско-правовых договоров на выполнение определенных работ и услуг, обеспечивать включение в такие договоры соответствующих пунктов о страховании привлекаемых по этим договорам лиц. Однако на это должна быть добрая воля работников, осознанно солидаризирующихся с лицами, работающими у работодателя по гражданско-правовым договорам.

3. Обращается внимание на то, что МОТ явилась первой международной организацией, специализирующейся на создании международно-правовых норм, призванных устанавливать и поддерживать социальный мир во взаимоотношениях работников и работодателей в самых различных странах мира. Тем самым трудовая сфера жизнедеятельности человечества была признана областью особых интересов международного сообщества, впервые в истории цивилизации рискнувшего вмешаться в регулирование отношений работников и работодателей. Важность этих отношений подтверждает также то, что, не являясь областью межгосударственного общения и признаваясь в течение столетий сферой частной жизни, они, тем не менее, стали предметом регулирования со стороны норм не только национального, но и международного права.

Весьма интересно также и то, что нормы этой разновидности международного права, нельзя, как представляется, отнести ни к нормам международного публичного права, ни к нормам частного права. Вследствие чего представляется возможным сделать вывод о социальной природе международно-правовых актов МОТ, относящихся к международному социальному праву как третьей отрасли международного права по отношению к публичному и частному международному праву.

4. В новой экономической ситуации Россия оказалась перед лицом многих социальных проблем, характерных для стран с рыночной экономикой, решение которых требует новых законодательных актов и организационного механизма их реализации в соответствии с действующими международными нормами, включая, прежде всего нормы международного трудового права. В этой ситуации для нашего государства было бы вполне логичным проявить активность в ратификации тех конвенций МОТ, которые прямо рассчитаны на противодействие негативным факторам рыночной экономики и в частности посредством всемерного развития социального

Диалога. В этом смысле представляется необходимым ратифицировать следующие конвенции МОТ: Конвенцию МОТ № 135 (1971) «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях»; Конвенцию № 141 (1975 г.) «Об организациях сельских трудящихся и их роли в экономическом и социальном развитии»; Конвенцию № 144 (1976 г.) «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм»; Конвенцию № 154 (1981 г.) «О содействии коллективным переговорам»; Конвенцию № 168 (1988 г.) «О содействии занятости и защите от безработицы».

5. В настоящее время отнесение конкретного профсоюза к категории общероссийских осуществляется практически без проверки того факта, действует ли он реально на территории более половины субъектов Российской Федерации (объединяет ли свыше 50% работников данной отрасли). Вряд ли такой упрощенный подход к регистрации общероссийских профсоюзов оправдан. Видимо, профсоюзы при прохождении регистрации все же должны представлять доказательства своего права считаться общероссийскими, поскольку это существенно меняет их роль в системе социального партнерства. Отсутствие таких доказательств, конечно, не должно препятствовать уведомительной регистрации профсоюза в качестве юридического лица, но только без статуса общероссийского профсоюза. В силу этого соответствующую норму целесообразно было бы ввести в законодательстве о профсоюзах, а споры по поводу признания профсоюза общероссийским, на наш взгляд, должны рассматриваться в суде.

6. Содержание понятия «иной представитель (представительный орган)» и его правовой статус в ТК РФ не раскрывается. Это обстоятельство дает основание для самых различных суждений. Например, существует точка зрения, согласно которой представлять интересы работников в коллективно-договорном процессе могут любые субъекты, уполномоченныеработниками в законном порядке выступать в качестве их представителей, но только после того, как работники реализуют свое право на объединение и создадут

Профсоюз либо иную некоммерческую организацию и сформируют ее органы.

Представляется, что эта позиция заслуживает поддержки по той причине, что она соответствует канонам классической юриспруденции, согласно которым стороной правоотношения может быть только физическое либо юридическое лицо. Профсоюз, не прошедший государственную регистрацию в качестве юридического лица, представляет собой по сутиквазиюридическое лицо, действующее в силу полномочий, предоставленных I непосредственно законом. Симметричные требования должны, как представляется, применяться и к иным представителям работников, которые, как и профсоюзы, также могут действовать в силу закона и без государственной регистрации юридического лица, но только после создания на общем собрании (конференции) работников некоммерческой общественной организации, имеющей целью представительство и защиту интересов ее членов в социально-трудовых отношениях.

При этом закон, как представляется, не должен ограничивать полномочия общего собрания лишь избранием представителя или, как говорит ТК РФ, представительного органа работников, поскольку состояние организованности работников не получает в этом случае своего логического завершения, оставляя в неопределенности персональный состав работников, участвующих в коллективно-договорном процессе, порядок дальнейших взаимоотношений между ними и избранным ими представителем или представительным органом, правомочность данного представителя (представительного органа) и пр. Кроме того, и это самое важное, с формально юридических позиций общее собрание (конференция) работников не является легитимным субъектом права, который обладает по закону какими-либо правомочиями, которые он в состоянии делегировать кому бы то ни было, будь то названный законом представитель или представительный орган. Не может оно этого сделать по той простой причине, что нельзя передать то, чего на самом деле нет.

Выход из данной ситуации видится в закреплении права на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров не просто за аморфной массой работников, инициировавших созыв общего собрания (конференции) и поприсутствовавших на нем, а за общественным объединением, созданным на общем собрании (конференции) работников с целью реализации права на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и получение информации о выполнении коллективного договора (абз. 10 ч. 1 ст. 21 ТК РФ). Такое объединение, подчиняясь в своем создании и деятельности требованиям Федерального закона от 19 мая 1995 года № 82-ФЗ (в редакции от 2 февраля 2006 года) «Об общественных объединениях», действительно представляло бы собой субъект права, способный легитимно действовать в отношениях по социальному партнерству на началах, характерных для профсоюзов.

7. Профсоюз выступает как самостоятельный субъект права, он реализует собственные полномочия, а не делегированные ему права. В связи с этим допустимо рассматривать профсоюзы как субъекты, действующие в коллективных отношениях в интересах своих членов (и иных работников), но не представителей в полном смысле слова, осуществляющих права представляемых ими лиц. Такой подход находит отражение и в действующем законодательстве, в котором право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников выделено в качестве специального полномочия (ст. И Закона от 12 января 1996 г.) наряду с другими.

Таким образом, необходимо констатировать, что в коллективных организационно-правовых отношениях профсоюзы реализуют собственные (а не только делегированные работниками!) полномочия. Однако эти полномочия предоставлены и должны быть реализованы таким образом, чтобы обеспечить удовлетворение прав и интересов трудящихся. С этой целью представители работников совершают юридически значимые действия не от имени работников (т.е. пользуясь делегированными им правами), а в их интересах, участвуя от своего имени в организационно-правовых отношениях по социальному партнерству.

8. В современных российских условиях уголовное право должно гораздо активнее включиться в борьбу с принудительным трудом, затрагивающим сегодня не только рабочих-мигрантов, а также женщин и детей, наиболее часто вовлекаемых в сферу рабского труда1. Представляется, что наша правовая система не должна быть безучастна и к более «мягким», если можно так выразиться, формам принудительного труда. С принудительным трудом нужно бороться самыми решительными мерами, включая принятие поправок в Уголовный кодекс РФ, предусматривающих жесткие меры уголовной ответственности не только за торговлю людьми и использование рабского труда (статьи 127.1 и 127.2. Уголовного кодекса РФ), j но также и за другие случаи принуждения к труду, которые имели, например, длительный или носили массовый характер и т.п. В свою очередь одновременно с этим за менее тяжкие нарушения прав человека его принуждение к труду могли бы вводиться меры административной ответственности.

9. В какой-то степени сохранение в нашей стране феномена принудительного труда связано, помимо экономической обстановки, и с состоянием трудового законодательства. Например, ч. 2 ст. 142 и ч. 1 ст. 413 ТК РФ не допускают, а, по сути, конечно, запрещают, приостановление работы и проведение забастовки в случае задержки выплаты заработной платы для весьма широкого круга работников, среди которых оказываются все работники Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формирований, а также все работники организаций, непосредственно обслуживающих опасные виды производств и т.п.

Представляется, что столь широкий охват нормами трудового права работников, лишенных элементарных средств защиты от принудительного

1 См., например: Михайлов С. Рабство периода глобализации // Военно-промышленный курьер. 2006 г. 28 июня 4 июля; Максимов А. Невидимое миру подавление // Новое русское слова. 2006 г. 27 сентября. труда, трудно объясним какими-либо рациональными аргументами, в связи с чем необходимо отменить запреты на приостановление работы и проведение забастовки, по крайней мере, применительно к тем работникам, которые, хотя и трудятся в перечисленных формированиях и организациях, но не участвуют непосредственно своим трудом в обеспечении обороны и безопасности страны (ч. 2 ст. 142, ч. 1 ст. 413 ТК РФ).

10. Коль скоро федеральный закон, руководствуясь обстоятельствами, перечисленными в ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, прямо не ограничил право на объединение, работников, занятых у работодателей - физических лиц, то следует прийти к выводу о том, что на сегодняшний день все работники, трудящиеся у любых работодателей - физических лиц, в том числе не являющихся индивидуальными предпринимателями, могут пользоваться своим правом на объединение и ведение коллективных переговоров без каких-либо ограничений

Этот вывод, разумеется, не исключает для российского законодателя возможности воспользоваться своей дискрецией и реализовать принадлежащие ему в силу статей 251 («Особенности регулирования труда») и 252 («Основания и порядок установления особенностей регулирования труда») полномочия, издав соответствующий федеральный закон и предусмотрев в нем некие особенности осуществления права на объединение и ведение коллективных переговоров работниками данной категории. Однако до издания данного закона объем этого права следует признавать равным применительно ко всем российским работникам.

11. Отечественному законодателю было бы целесообразно вернуться к вопросу об изменении редакции части первой статьи 31 ТК РФ, которая, с учетом высказанных соображений, могла бы выглядеть таким образом:

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном настоящим Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на съезде (конференции) или общем собрании работников может быть избран тайным голосованием представитель (представительный орган) общественного объединения, созданного с целью реализации права на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и получение информации о выполнении коллективного договора».

12. Представляется, что следует более точно отразить в трудовом законодательстве структуру социального партнерства, указав в ней «международный уровень» или «федеральный уровень с международным компонентом». Это явление в системе социального партнерства новое и, судя по тенденции развития мировой экономики, оно получит со временем дальнейшее применение и в России. Поэтому закрепление в трудовом законодательстве вновь формирующегося уровня социального партнерства представляется своевременным и необходимым, а точнее - экономически обусловленным.

13. Для повышения эффективности социального партнерства в сфере наемного труда, необходимо возродить федеральный орган исполнительной власти по труду в целях обеспечения методической, консультационной и информационной помощи, как работодателям, так и организациям работников. Особенно это актуально сейчас, когда идет освоение рыночных механизмов управления трудом, становление практики социального диалога по международному образцу и усиление процесса вовлечения России в международную экономическую интеграцию (ЕврАзЭС, ВТО и др.).

14. В целях более эффективной борьбы с негативными проявлениями в социально-трудовой сфере, проявляющимися в форме «конвертных зарплат», сокрытия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, мошенничества в сфере занятости и социальных выплат и т.п., а также становления отечественной системы взаимной социальной ответственности, представляется целесообразным разработка и внедрение федерального закона «О социальном аудите». Введение в действие указанного закона обеспечило бы прозрачность социально-трудовых отношений, повышение качества социального партнерства и конкурентоспособности отечественных товаров и услуг.

15. Под социальной ответственностью бизнеса в сфере социально-трудовых отношений, на наш взгляд, следует понимать не благотворительность к работникам, а скорее добросовестное исполнение работодателями своих обязательств по трудовому законодательству, соглашениям, коллективному и трудовому договору. Другими словами, социальная ответственность работодателя в трудовых отношениях предполагает соблюдение им норм трудового права и условий договоров, которое достигается добросовестным поведением работодателя в его социально-трудовых взаимоотношениях с работниками и их полномочными представителями, позволяющее работникам, как минимум, быть услышанными работодателями относительно своих насущных проблем, интересов и намерений.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Свиридов, Андрей Константинович, 2007 год

1. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

2. Конституция Российской Федерации. М.: ОАО «Московские учебники и Картолитография», 2003, - 127 с.

3. Всеобщая декларация прав человека, принятая и провозглашенная резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г. Права человека. -М.: Международные отношения, 1990.- С.5-12.

4. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации, принятая на 86-й сессии Международной конференции труда. Женева, 18 июня 1998 г. - 13 с.

5. Законодательство МОТ о свободе объединения: Нормы и процедуры. Женева. Международное бюро труда, 1998.

6. Международная организация труда. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. В 2 томах. -Женева. Международное бюро труда. 1991. Т. 1. - 1159 с.

7. Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. 1919-1956. В 2-х томах. -Женева. Международное Бюро Труда. 1991. Т.2. - 2247 с.

8. Международный пакт о гражданских и политических правах, принятый резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г.

9. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах принятый резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966 г.

10. Международный пакт о гражданских и политических правах принятый резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 16 декабря 1966г.

11. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. - 208 с.12. . Трудовой кодекс Российской Федерации. Новая редакция М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. - 256 с.

13. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ. Часть вторая от 26.01.1996 г. № 14-ФЗ.

14. Кодекс законов о труде РСФСР. JL: Юридическая литература, 1971, 160 с.

15. Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. № 2490-1;

16. Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ

17. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ.

18. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ.

19. Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» от 16.07.1999 г. № 165-ФЗ.

20. Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 г. № 181-ФЗ.

21. Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 07.07.2003 г. №118-ФЗ.

22. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве от несчастных случаев на производстве и профессиональным заболеваний» от 24.07.1998г. № 125-ФЗ.

23. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ;

24. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории

25. Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ.

26. Федеральный закон от 19 мая 1995 года № 82-ФЗ (в редакции от 2 февраля 2006 года) «Об общественных объединениях».

27. Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»;

28. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»;

29. Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

30. Федеральный закон от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;

31. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»;

32. Федеральный закон от 24 июля 1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве от несчастных случаев на производстве и профессиональным заболеваний»;

33. Федеральный закон от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

34. Ведомости Верховного Совета СССР. 1983. - № 25. - Ст.382.

35. Ведомости Верховного Совета СССР. 1987. - № 26. - Ст.385

36. Конституция Российской Федерации с комментариями Конституционного Суда РФ. 4-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2004. - 200 с.

37. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях / Под общ. Ред. проф. Э.Н. Ренова. -М.: Норма, 2005.- 1168 с.

38. Постатейный комментарий к Уголовному кодексу Российской Федерации / Под ред. д-ра юр. наук, проф. А.И. Чучаева. М.: ИНФРА-М: КОНТРАКТ, 2004. VIII, 819 с.

39. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Ю.П. Орловский. М.: «Контракт», «Инфра М».2002.-959с.

40. Трудовой кодекс Российской Федерации: правовые новации / постатейный научно-практический комментарий / руководитель авторского коллектива д.э.наук, проф. В.В.Куликов. ФГУ «Редакция Российской газеты», 2007, 960 с.

41. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации.Авт. кол. С.Ю. Головина, А.В.Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; отв. Ред. A.M. Куренной и др. -М.: Юристъ, 2005- 1261с. (Commentarium).

42. Международные акты о правах человека: Сборник документов / Сост. В.А. Карташкин, Е.А. Лукашева. 2-е изд, доп. М., 2002.

43. Пересмотренная Европейская Социальная Хартия. Social Charter Section Directorate of Human Rights Council of Europe. Strasbourg Cedex. 1999. -92 c.

44. Сборник федеральных конституционных законов и федеральных законов Российской Федерации. 2002. Выпуск 3 (129). М.: Издание Государственной Думы, 2002. - 200 с.

45. Систематический сборник важнейших декретов. 1917-1920. М., 1920, - 268, IV с с. - (Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского правительства).

46. Сборник правовых актов Международной Организации Труда, действующих в Российской Федерации / Составитель С.П. Маврин. СПб. 2004.

47. Собрание кодексов Р.С.Ф.С.Р. М.: Юридическое издательство Наркомюста, 1923. 1 Собрание законодательства Российской Федерации. № 27, 3.07.2006 г., Ст. 2878

48. Устав Международной Организации Труда и Регламент Международной конференции труда. МБТ. Женева. 1996.2. СПЕЦИАЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

49. Алексеев С.С. Общая теория права. Т.2.

50. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Юрид. Лит., 1972.

51. Брич А. Путь России к процветанию в постиндустриальном мире // Вопросы экономики. 2003. №5.

52. Бонвичини Роберто Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? М.: «Права человека», 2005,336 с.

53. Бордадын А.Ф. МОТ и Россия. Институт труда. М., 1999.

54. Гинцбург Л .Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука. 1977.

55. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. 12.00.05. Екатеринбург, 1998, 53 с.

56. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Монография. Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, 1997. - 180 с.

57. Гойхбарг А.Г. Пролетариат и право (сборник статей). М., 1919.

58. Головина С.Ю. Использование конференций МОТ при разработке понятийного аппарата трудового права. Правоведение.-1997.-№2.-с. 68-75.

59. Деревянченко А.А. Социальная ответственность в системе корпоративного управления / Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора социологических наук по специальности 22.00.08 -социология управления. М., 2006, 51 с.

60. Законодательство, 2001, № 2.

61. Збышко Б.Г. Регулирование социально-трудовых отношений в России (международный и национальный аспект): Монография. М.: Редакция издания «Социальное страхование», 2004. - 392 с.

62. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978.

63. Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: Дело, 2003. - 896 с.

64. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. - 726 с.

65. Козлов Ю.М. Административные правоотношения.

66. Козлов Ю.М., Фролов Е.С. Научная организация управления и право. Изд-во Моск. ун-та, 1986.

67. Костин Л.А. Международная организация труда./ Л.А. Костин. М.: Издательство «Экзамен», 2002.

68. Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах: Права и гарантии деятельности. Основные законодательные акты. М.: Профиздат, 1996.

69. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2005.

70. Куликов В. Достигнут ли баланс интересов работников и работодателей? (к оценке принятого Трудового кодекса РФ) // Российский экономический журнал. 2002. - № 2.

71. Лушникова М.В., Лушников A.M. Очерки трудового права. СПб. 2006.

72. Лушникова М.В. Социальное партнерство и общая часть КЗоТ РФ // Российское законодательство: теория, практика, проблемы развития. Пермь. 1997.

73. Маврин С.П. Управление трудом: теоретико-правовые аспекты. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук. 12.00.05.-Ленинград, 1991,41 с.

74. Макиавелли Н. Государь / Пер. с итальянского. М.: Эксмо; СПб.: Мидгард, 2006. - 976 с.

75. Максимов А. Невидимое миру подавление // Новое русское слово. 2006 г. 27 сентября.

76. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. - 1 152 с.

77. Михайлов С. Рабство периода глобализации // Военно-промышленный курьер. 2006 г. 28 июня 4 июля;

78. Мальцев Г.В. Понимание права. Подходы и проблемы. М.: Прометей, 1999,419 с.

79. Маврин С.П. Правовые средства управления трудом на предприятии. -Л.: Издательство Ленинградского университета, 1989, 144 с.

80. Маврин С.П., Свиридов А.К. Новации трудового кодекса и социальное партнерство в Российской Федерации. Российский ежегодник трудового права. СПбГУ. С. 158-164.

81. Малютина Н.Н. Из опыта становления трехстороннего сотрудничества в странах Центральной и Восточной Европы // Труд за рубежом, 1997, № 3.

82. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23.

83. Петросян Д. О социальной справедливости в экономических отношениях./ Общество и экономика, № 9,2005 г.

84. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / Под ред. А.С. Пашкова. Л.: Изд-во Ленингр. Ун-та, 1984.

85. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М.: Юрид. Лит., 1979.

86. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / Под ред. А.С. Пашкова.

87. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М.: Изд-во АН СССР. - 1995.

88. Пенов Ю.В. Управление трудом в условиях многоукладной экономики: правовые проблемы. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. 12.00.05. Санкт-Петербург, 2003, 19 с.

89. Резюме международных трудовых норм. Второе издание (Перевод с французского), Женева, Международное бюро труда, 1994. 136 с.

90. Сенников Н.М. Профсоюзное право: Курс лекций. СПб.: СПбГУП, 2003.

91. Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: Учеб. Пособие / Под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2002. - 504 с.

92. Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М.: Юрид. Лит., 1968.

93. Снигирева И.О. Конституционная основа трудового законодательства России. Трудовое право.-2003.-№12.

94. Снигирева И.О. Трудовое право: Учебник: с учетом новой редакции Трудового кодекса РФ. М.: ТК Велби; Проспект, 2007.

95. Свиридов А.К. Новации Трудового кодекса Российской Федерации как путь совершенствования организационно-управленческих отношений в сфере труда. Правоведение.-2007.- №1.-С.88-92.

96. Советское трудовое право: Учеб. / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М.: Юрид. Лит., 1985.

97. Советское трудовое право: Учеб. / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М.: Юрид. Лит., 1985.

98. Советское трудовое право: Учеб. / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М.: Юрид. Лит., 1982.

99. Социальная политика в постсоциалистическом обществе: задачи, противоречия, механизм. М.: Наука, 2001. С. 263.

100. Социально-трудовые исследования. Выпуск XIV. Материалы изучения проблем в сфере труда. М.: ИМЭМО, 2000. 100 с.

101. Ст. 8, 53, 57 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

102. Советское трудовое право / Под ред. B.C. Андреева. М.: Юрид. Лит., 1976.

103. Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова.

104. Труд в мире 2000. Обеспечение дохода и социальная защита в меняющемся мире. М.: Международное бюро труда. Женева. 2001 //Приложение к журналу «Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации», 322 с.

105. Трудовое право России. Учебник для вузов. Ответственные редакторы доктор юридических наук, профессор Р.З. Лившиц и доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский. - М.: Издательская группа ИНФРА . М - НОРМА, 1998.

106. Труд за рубежом, 2000, № 2. и др.

107. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2002.

108. Терещенко В.И. Организация и управление. Опыт США. М., 1966.

109. Цепин А.И., Пятаков А.В. Трудовое право и трудовой коллектив. -М.: Наука, 1986.

110. Человек и труд. 1997, № 8.

111. Человек и труд. 1998, № 3.

112. Халфииа P.O. Общее учение о правоотношении. 386 с.

113. Хохлов Е.Б. Экономические методы управления и трудовое право. -JL: Издательство Ленинградского университета, 1991.208 с.

114. Шмидт Г. Партнерство в условиях социальной рыночной экономики // Социалистический труд, 1990, № 9.

115. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.В.Молодцов, С.Ю. Головина.-М.:Норма, 2004.-626с.

116. Lists of Ratification by Convention and by Country (as of 31 December 1991). International Labour Conference. 79th Session. 1992. Geneva.

117. Lists of Ratification by Convention and by Country (as of 31 December 1991). International Labour Conference. 91th Session. 2002. Geneva.

118. ПОЛОЖЕНИЯ, ИНСТРУКЦИИ И ОТЧЕТЫ ВЕДОМСТВ

119. Информационный бюллетень. Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики. Июль август, 2005 год. № 4 (5), 95 с.

120. Этический кодекс сотрудников контрольно-счетных органов Российской Федерации: принят Второй конференцией Ассоциации контрольно-счетных органов Российской Федерации 3 декабря 2001 года. -М.: Изд. Дом «Финансовый контроль», 2001.- 12 с.

121. Об итогах работы Министерства труда и социального развития Российской Федерации в 2003 году и задачах на 2004 год. / Минтруд России. -М. 2004.

122. Предложения по реализации Концепции социального государства Российской Федерации на период 2006 2008 гг./ Соучредители и члены творческого коллектива при Академии труда и социальных отношений. - М.: АтиСО. 2006.

123. Россия в цифрах. Краткий статистический сборник. Госкомстат России. М. 2005, 705 с.

124. Стратегия деятельности международного объединения профсоюзных организаций ОАО «ЛУКОЙЛ» в условиях глобализации экономики на 2004 2008 годы. - М., 2004,16 с.

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