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

# Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений

**Год:**

2005

**Автор научной работы:**

Гумерова, Эльмира Фаиловна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Казань

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

201

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Гумерова, Эльмира Фаиловна

Введение.

Глава 1. Коллективно-договорное регулирование как юридическая категория.

Параграф 1. Понятие и сущность коллективно-договорного регулирования.

Параграф 2. Коллективно-договорное регулирование как метод трудового права.

Глава 2. Теоретические основы коллективно-договорного регулирования.

Параграф 1. Социальное партнерство как важнейшая форма коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Параграф 2. Правовой статус участников коллективно-договорного регулирования.

Параграф 3. Правосознание как неотъемлемый фактор коллективно-договорного регулирования.

Глава 3. Коллективно-договорные акты.

Параграф 1. Коллективно договорной акт как источник трудового права.

Параграф 2. Коллективный договор важнейший акт коллективно-договорного регулирования.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений"

Актуальность темы исследования и степень ее разработанности.

Соотношение государственного и коллективно-договорного способов регулирования труда неоднократно колебалось в сторону коллективно-договорного, то в сторону государственного регулирования. В настоящее время созданы чрезвычайно выгодные предпосылки для развития коллективно-договорного регулирования.

Ослабление когда-то всеобъемлющего государственного регулирования трудовых отношений, развитие коллективно-договорного регулирования обуславливают необходимость правовой регламентации этих отношений.

В связи с развитием рыночных отношений происходит ослабление государственного регулирования трудовых отношений, соответственно они подвергаются правовой регламентации на негосударственном и локальном уровне. Эта тенденция развития трудовых отношений является гарантией эффективного функционирования в Российской Федерации коллективно-договорного регулирования труда.

Кроме того ч. II ст. 1 Трудового кодекса РФ гласит, что основной задачей трудового законодательства является создание правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

Этой важнейшей нормой Трудового кодекса РФ создана правовая база для эффективного развития коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Усиление негосударственных форм общественного и правового регулирования трудовых отношений, изменение общественного и индивидуального правосознания создают выгодные предпосылки для активного, кардинального усиления роли коллективно-договорного регулирования труда, для развития научной, нормативной и практической базы. В правовых актах о труде наряду с императивными нормами резко усиливается роль и количество локальных правовых норм, которые начинают действовать только после утверждения их в коллективно-договорном или локальном порядке.

Однако объективные потребности экономического, социально-демократического развития общества настоятельно требуют проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Актуальность коллективно-договорного регулирования труда видится не только в ее недостаточной разработанности, главный аргумент актуальности кроется в ее необходимости широкого и повсеместного внедрения коллективно-договорного регулирования в нашу жизнь, для России это является исключительно важным вопросом.

Актуальность темы исследования состоит также в необходимости разработки научных основ усиления роли коллективно-договорного регулирования.

В юридической литературе настоящего периода еще не получили достаточного освещения вопросы, связанные с коллективно-договорным способом правового регулирования трудовых отношений. Поэтому в данном диссертационном исследовании предпринята попытка обосновать объективную необходимость коллективно-договорного способа регулирования труда и его влияние в области регулирования таких институтов как дисциплина труда, оплата труда, охрана труда.

Необходимы доктринальные основы для усиления роли коллективно-договорного регулирования отношений в сфере трудового права, а также разработка практических рекомендаций для принятия актов по коллективно-договорному регулированию труда. Развитое коллективно-договорное регулирование труда создало бы условия для оптимального согласования интересов работников, работодателей и государства.

Довольно много трудностей и на уровне правосознания: работники, их представительные органы и работодатели еще не осознали до конца свое право самим устанавливать правовые нормы, регулирующие их трудовую деятельность. Стороны трудовых отношений еще не осознали роль и значение коллективно-договорного регулирования труда. Поэтому на данном этапе развития нашего общества необходимо выделить, с одной стороны, историческую необходимость кардинального усиления роли коллективно-договорного регулирования труда и, с другой - недостаточную по объективным причинам разработанность научных, нормативных и практических основ разработки коллективно-договорного регулирования труда. Исходя из этих положений определяется актуальность темы исследования и его основные задачи.

Полагаем, что скорейший переход к всеобъемлющему коллективно-договорному регулированию трудовых отношений является необходимостью и насущной задачей нашего времени так как, коллективно-договорное регулирование трудовых отношений уравновесило бы интересы работников и работодателей и способствовало бы не только наиболее полному соблюдению прав и законных интересов субъектов трудового права, но и созданию необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

Правовые вопросы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений нельзя отнести к числу неисследованных проблем. В юридической литературе учения о коллективно-договорном регулировании нашло развитие в работах Н.Г. Александрова, Л.Ю. Бугрова, Л.Я. Гинцбурга, К.Н. Гусова, А.Д. Зайкина, С.А. Иванова, И.Я. Кисилева, К.Д. Крылова, A.M. Куренного, Ю.Н. Коршунова, М.В. Лушниковой, Р.З. Лившица, С.П. Маврина, B.C. Нерсесянца,

A.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.И. Процевского, А.С. Пашкова, В.Н. Скобелкина, Л.А. Сыроватской, И.О. Снигиревой, О.В. Смирнова, Л.С. Таля,

B.Н. Толкуновой, Шебановой и других.

Потребность юридического опосредования преобразований в экономике, принятие Трудового кодекса РФ обострили необходимость коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и поставили перед наукой трудового права задачу расширения диапазона исследования этой проблематики.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования выступают трудовые отношения, складывающиеся при коллективно-договорном регулировании. Предметом является исследование проблем коллективно-договорного регулирования труда.

В работе проанализирован значительный массив законов и подзаконных актов, изучена практика их реализации в коллективно-договорном регулировании и широко использованы материалы печати.

Цели и задачи исследования. Диссертация призвана всесторонне изучить коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в сфере трудового права, поэтому основными целями исследования является теоретический анализ коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, разработка научных основ усиления на современном этапе развития нашей страны значения коллективно-договорного регулирования труда в сфере трудовых отношений, а также выявление проблем реализации коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Исходя из этих целей автор ставит перед собой следующие задачи:

1. обоснование необходимости максимального уменьшения государственного регулирования трудовых отношений с передачей коллективно-договорному регулированию этих полномочий.

2. раскрытие содержания, значения и возрастающей роли коллективно-договорного метода правового регулирования трудовых отношений;

3. разработка понятийного аппарата коллективно-договорного регулирования (определение понятия, структуры, эффективности функционирования коллективно-договорного регулирования, определение правовой природы социального партнерства, актов коллективно-договорного регулирования труда);

4. проведение анализа коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, в общем, и новаций в коллективно-договорном регулировании труда в Российской Федерации, в частности;

5. определение правового статуса субъектов коллективно-договорного регулирования трудовых отношений;

6. исследование социального партнерства, лежащего в основе коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, как важнейшей формы коллективно-договорного регулирования;

7. исследование правосознания как неотъемлемого фактора коллективно-договорного регулирования;

8. определение содержания коллективного договора как источника трудового права и важнейшего акта коллективно-договорного регулирования;

9. разработка прикладных вопросов, связанных с локальными правовыми актами по коллективно-договорному регулированию трудовых отношений.

Методологическая основа исследования. При написании диссертации были использованы общие методы научного познания: анализ, синтез, индукция и дедукция. Использованы также логический, сравнительно-правовой, статистический, исторический методы.

Теоретическая и нормативно-правовая база исследования. Теоретическую основу для диссертации составили труды многих представителей науки трудового права, а также ученых, специализирующихся в области общей теории права, экономики труда, социологии. В ней задействованы энциклопедические и справочные издания, публикации в периодической печати, статистические данные, широко использована практика. В качестве нормативно-правовой базы исследования использованы международные, российские нормативно-правовые акты. Дан правовой анализ законодательства других государств (Англии, Германии, Нидерландов, Польши). Широко задействованы результаты, децентрализованного регулирования трудовых отношений (локальные акты организаций, в том числе большое количество коллективных договоров).

Научная новизна диссертации, прежде всего, определяется тем что, диссертация является комплексным исследованием проблем коллективнодоговорного регулирования, она также определяется широким подходом к коллективно-договорному регулированию трудовых отношений.

В рамках коллективно-договорного регулирования труда в трудовом праве выделяются следующие положения, выносимые на защиту:

1. Доказывается, что уровень соотношения централизованного и коллективно-договорного методов правового регулирования трудовых отношений в разные исторические периоды развития страны различен и обусловливается совокупностью политических, экономических и социальных факторов.

2. Обращается внимание на необходимость сочетания централизованного и коллективно-договорного методов регулирования трудовых отношений. Дается определение коллективно-договорного метода регулирования трудовых отношений.

3. Определены условия развития и применения метода коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в Российской Федерации. Предложено оптимальное соотношение коллективно-договорного и централизованного способов правового регулирования. Проведен анализ коллективно-договорного регулирования в Российской Федерации с выводами о перспективах его развития в стране.

4. Теоретически анализируются соглашения по социальному партнерству и коллективные договоры, вводятся в научный оборот дефиниции соглашения, коллективно-договорного акта, устанавливается сущность этих правовых явлений и обосновывается настоятельная потребность их закрепления в Трудовом кодексе РФ.

5. Сформулирована авторская трактовка понятия «социальное партнерство», раскрыта правовая природа, правовой статус субъектов социального партнерства, обобщены формы и методы социального партнерства, изучен механизм функционирования социального партнерства как основной формы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. Доказывается, что система социального партнерства является основой регулирования трудовых отношений посредством коллективно-договорного метода правового регулирования. Проведено исследование исторического развития института коллективного договора.

6. В работе определен статус и роль государства в регулировании социального партнерства как равноправного субъекта социального партнерства, в случае, когда органы государственной власти и органы местного самоуправления выступают в качестве работодателей и их представителей и в случае, когда государство является выразителем всего общества или его части. Дается теоретико-правовой анализ коллективного договора, соглашений, социального партнерства в целях совершенствования коллективно-договорного регулирования труда, проанализировано взаимодействие субъектов системы социального партнерства.

7. Исследуются вопросы участия трудового коллектива в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений. Делается вывод, что совет трудового коллектива может выступать как представитель работников.

8. Обоснован вывод о необходимости создания нового института трудового права, соответственно озаглавленного «коллективно-договорного регулирование трудовых отношений». В этих целях предлагается раздел II Трудового кодекса «социальное партнерство в сфере труда» озаглавить «Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений». Так как, по мнению диссертанта, социальное партнерства и участие работников в управлении организацией являются формами коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

9. Проведен анализ изменения общественного, группового и индивидуального правосознания в связи с развитием коллективно-договорного регулирования труда в сфере трудового права, влияние правосознания работников на уровень их участия в управлении предприятием. Анализируется влияние правосознания работников и должностных лиц на коллективно-договорное регулирование трудовых отношений.

10. Обосновывается, что в ч. II ст. 1 Трудового кодекса РФ закреплено, что задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства, таким образом, создана правовая база для уменьшения государственного регулирования трудовых отношений с передачей коллективно-договорному регулированию большей части полномочий государственного регулирования.

11. Проведен анализ научных представлений о соотношении способов единства и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений.

12. Определена природа правового положения сторон коллективно-договорных актов, их соотношение с нормативно-правовыми актами и с локальными актами. Для характеристики юридической природы коллективного договора и соглашения введено обобщающее понятие коллективно-договорные акты.

13. Дается теоретико-правовой анализ коллективно-договорного регулирования дисциплины труда, оплаты труда и охраны труда.

Теоретическая значимость исследования. В диссертации предложен ряд новационных решений теоретических вопросов: даны авторские дефиниции метода коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, социального партнерства, соглашения, коллективно-договорного акта; определены теоретические основы коллективно-договорного регулирования; определен правовой статус субъектов социального партнерства - важнейшей формы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Теоретические выводы, содержащиеся в диссертационной работе, изложены в научных статьях, опубликованных в Российской Федерации.

Практическая значимость результатов работы. Результаты исследования, выводы и предложения могут быть использованы для дальнейшей научной разработки коллективно-договорного регулирования в различных отраслях права, для разработки курса «Трудовое право» и спецкурсов по вопросам коллективно-договорного регулирования, социальному партнерству, международно-правовому регулированию коллективнодоговорных отношений.

Полученные в результате диссертационного исследования научные выводы и предложения могут быть использованы: в процессе совершенствования и разработки законодательства, последующего обновления трудового законодательства; в процессе правоприменительной деятельности; в научных исследованиях вопросов трудового права, а также в процессе преподавания учебного курса «Трудовое право России».

Результаты исследования, содержащиеся в опубликованных работах, могут быть использованы в научной деятельности, в учебном процессе в высших учебных заведениях, при чтении лекций по курсу «Трудовое право».

В диссертации обоснованы и предложены изменения и дополнения в российскую юридическую базу по трудовому праву, для последующего обновления трудового законодательства в процессе правоприменительной деятельности. Прикладное значение диссертации прослеживается и по иным направлениям. Результаты диссертационного исследования могут использоваться в практической работе профсоюзных органов, объединениях работодателей, при разработке и заключении соглашений по социальному партнерству, коллективных договоров, при централизованном регулировании трудовых отношений.

Апробация и внедрение результатов исследования. Диссертация подготовлена и обсуждена на кафедре трудового права и права социального обеспечения Института экономики, управления и права (г. Казань). Основные положения диссертации излагались в выступлениях диссертанта на ежегодных отчетных научных конференциях преподавателей и аспирантов юридического факультета Института экономики, управления и права в 2003, 2004, 2005 годах. По теме диссертационного исследования опубликованы тезисы и научные статьи. Кроме того, автором предложен проект отдельных нормативных актов по коллективно-договорному регулированию труда.

Выводы, полученные в ходе исследования, используются в ходе деятельности Института экономики, управления и права, применяются в процессе чтения лекций и проведения практических и семинарских занятий в институте, поэтому диссертация видится полезной и в учебных целях.

Предложения, направленные на дальнейшее совершенствование коллективно-договорных отношений в трудовом праве, а также на улучшение правоприменительной практики по коллективно-договорному регулированию труда в России, предполагается надлежаще оформить и направить в соответствующие инстанции.

Структура работы обусловлена целями и задачами проводимого исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих семь параграфов, заключения, а также перечня использованных нормативно-правовых актов и специальной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Гумерова, Эльмира Фаиловна

Основные выводы и положения диссертационного исследования содержатся в следующих основных постулатах (по порядку их изложения):

В начале работы проводится анализ коллективно-договорного и государственного регулирования трудовых отношений, которые являются методами правового регулирования трудовых отношений. В сочетании друг с другом они составляют содержание отдельных элементов трудового права. Анализ соотношения коллективно-договорного и государственного регулирования трудовых отношений важен для исследуемой темы, поскольку в разные исторические периоды развития нашей страны их роль в регулировании труда была различной. В работе прослежена историческая роль коллективно-договорного регулирования в различные периоды развития страны.

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений призвано обеспечить политическую и социальную стабильность в обществе, оно призвано обеспечить баланс интересов работников и работодателей. Сочетание централизованного и коллективно-договорного методов регулирования трудовых отношений служит теоретической основой постоянного процесса совершенствования трудового законодательства.

По мнению диссертанта, коллективно-договорное регулирование трудовых отношений выступает как метод регулирования трудовых отношений, и опровергается мнение, что коллективно-договорное регулирование характеризуется вспомогательным характером по отношению к централизованному (государственному) методу. Автор не может согласиться с мнением о необходимости преобладающего значения централизованного регулирования трудовых отношений и обосновывает это.

Итогом проведенного анализа является авторское определение о том, что метод коллективно-договорного регулирования трудовых отношений - это совокупность способов правового регулирования отдельных институтов трудового права, характеризующих особенности договорного воздействия норм трудового права на трудовые отношения между работниками и работодателем посредством соглашений по социальному партнерству, коллективных договоров и локальных актов.

По мнению диссертанта, воздействие государства на производственную деятельность предприятий через коллективно-договорное регулирование интересов коллективов организаций и отдельных работников является частью экономического метода руководства отраслями экономики (метода экономического стимулирования).

По мнению автора, в настоящее время происходит дифференциация классического государственного и коллективно-договорного регулирования, которые до сих пор смешивались и были главной причиной неограниченного применения государственного метода управления в трудовых отношениях.

В работе логически обосновывается, что только при обеспечении функционирования коллективно-договорного метода возможно преобладание экономического метода управления над административным. Воздействие государства на производственную деятельность предприятий через коллективно-договорное регулирование интересов коллективов предприятий и отдельных работников является частью экономического метода руководства отраслями экономики (метод экономического стимулирования).

На основе проведенного анализа диссертант полагает, что в ч. 2 ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации установлена важнейшая и основная задача трудового законодательства - создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

Этой важнейшей нормой Трудового кодекса РФ создана правовая база для уменьшения государственного регулирования трудовых отношений с передачей коллективно-договорному регулированию части полномочий государственного регулирования.

Расширение коллективно-договорного регулирования обеспечивает повышение уровня трудовых прав работников, ибо оно направлено на обеспечение баланса интересов сторон трудовых отношений, кроме того, применение коллективно-договорного метода в правовом регулировании трудовых отношений позволяет учитывать отраслевые, региональные, профессиональные и другие особенности условий труда работников.

Юридическая природа коллективно-договорных отношений своеобразна, так как в них отсутствует что-либо подобное приказу или подчинению. Коллективно-договорной метод тем и отличается от других, что он действует без принуждения и допускает варианты поведения. Содержанием коллективно-договорного правоотношения является установление условий труда и его применение. Основанием возникновения коллективно-договорных правоотношений является юридический факт. Юридическим фактом коллективно-договорного правоотношения является акт заключения коллективного договора, соглашения и т.д. Организационно-управленческие правоотношения по содержанию являются частью коллективно-договорных правоотношений.

По мнению диссертанта, социальное партнерство - проблема многогранная, и ее решение лежит в трех взаимопересекающихся плоскостях: соответствие соглашений и коллективных договоров политическому, экономическому и нравственному состоянию общества, социальному развитию и правосознанию граждан; соответствие практики их принятия коллективно-договорному регулированию; соответствие механизму обеспечения выполнения соглашений и коллективных договоров. Автор проанализировал дефиниции социального партнерства и пришел к выводу, что социальное партнерство является формой коллективно-договорного регулирования труда. Оно представляет систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, которая направлена на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Оно построено по системе трипартизма и посредством коллективно-договорного регулирования в трудовых отношениях защищаются интересы работников, работодателей и государства.

Автор пришел к выводу, что дефиниция социального партнерства, данная в ст. 23 Трудового кодекса РФ, нуждается в некоторой корректировке, по его мнению, социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей и государственными органами исполнительнойвласти всех уровней), присущая рыночной экономики, отражающая различие интересов сторон трудового договора и обеспечивающая достижение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

По мнению автора, объектом социального партнерства является объективное социально-экономическое положение различных социально-профессиональных групп, слоев, общностей исходя из социально возможных и социально-гарантированных способов дохода.

Диссертантом указываются причины, сдерживающие и снижающие эффективность развития социального партнерства и соответственно коллективно-договорного регулирования труда в РФ, указываются и перспективы ее изменения и в соответствии с этим задачи социального партнерства в России.

Автор считает: стороной социального партнерства в коллективно-договорном регулировании в случае, когда они являются работодателями, может быть РФ как государство в целом, так и субъекты РФ на региональном уровне. Представителем работников при заключении коллективных договоров должен являться профсоюзный комитет, а также совет трудового коллектива, если совет трудового коллектива формируется на общем собрании только из представителей работников, без участия администрации.

Диссертантом рассматриваются основные направления и формы участия профсоюзов в коллективно-договорном регулировании.

Диссертант полагает, что участие работников в управлении организациями следует рассматривать как форму коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Диссертант полагает, что коллективно-договорное регулирование трудовых отношений нужно рассматривать как форму участия работников в управлении организациями. Участие работников в управлении предприятием, по его мнению, является фактором коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

По мнению диссертанта, необходимо создать новый институт трудового права «коллективно-договорное регулирование трудовых отношениц». Диссертант полагает, что социальное партнерство и участие работников в управлении организациями являются формами коллективно-договорного регулирования труда. Поэтому раздел II части второй Трудового кодекса следует озаглавить вместо «Социальное партнерство в сфере трудовых отношений» раздел II «Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений» в этом разделе находятся главы по социальному партнерству и участию работников в управлении организацией.

По мнению диссертанта, уровень правосознания работников и работодателей является неотъемлемым фактором коллективно-договорного регулирования труда. Оно теснейшим образом связано с формами коллективно-договорного регулирования трудовых отношений — социальным партнерством, участием работников в управлении предприятием. Правосознание- это идеологическая гарантия коллективно-договорного регулирования. Чем выше уровень правосознания у работников и работодателей, тем лучше коллективно-договорное регулирования трудовых отношений. Коллективно-договорные акты должны приниматься в соответствии с правосознанием работников, работодателя и должностных лиц организации, иначе они не будут эффективными.

Поэтому для развития коллективно-договорного регулирования и развития правосознания, по нашему мнению, необходимо:

- нормативные акты о труде и коллективно-договорного регулирования труда сделать доступными для работников, чтобы нормативные акты и литература о труде имелась не только в продаже по доступным ценам, но и в библиотеках организаций;

- закрепить возможность заключения коллективных договоров во всех организациях, независимо от форм собственности и количества работающих в организации работников;

- децентрализация регулирования труда;

- включение в обязанность должностных лиц, органов надзора и контроля обязательное применение дисциплинарных и административных мер к работодателю и должностным лицам за нарушение коллективно-договорных норм.

Оценив позиции основных авторов, диссертант подвергает критическому анализу легальное определение соглашения. Итогом проведенного автором анализа является авторская дефиниция соглашения по социальному партнерству: «Соглашения по социальному партнерству — это нормативно-правовой акт временного действия, принимаемый в коллективно-договорном порядке, содержащий нормы права, сочетающий в себе договорные и нормативно-правовые признаки.

По мнению диссертанта, коллективно-договорные акты могут охватить более узкую сферу трудовых отношений, чем государственные акты, они не требуют громоздкой системы и длительного процесса принятия, к тому же они чрезвычайно мобильны. Коллективно-договорные акты являются особыми нормативно-правовыми источниками, их соотношение определяется по принципу in favorent, они имеют реальную юридическую силу.

По мнению диссертанта, коллективно-договорной акт — это соглашение или коллективный договор по социальному партнерству, представляющий собой нормативно-правовой акт, заключенный работниками (представителями работников, работодателями (представителями работодателей), с участием или без участия органов государственной власти или органов местного самоуправления по вопросам правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений с целью достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

В целях определения правовой природы коллективно-договорных актов, автор проанализировал соотношение коллективно-договорных актов с иными локальными актами. По его мнению, коллективный договор в РФ как коллективно-договорной акт является не морально-политическим документом управленческого процесса, имеющим идеологическое значение, а юридическим актом коллективно-договорного действия, направленным на согласование условий труда, экономических и социальных интересов работников и работодателей, носящим регулятивный характер.

По мнению диссертанта, участие профсоюзов в коллективно-договорном регулировании труда должно заключаться не в выражении прав работодателя, а в создании механизмов, позволяющих с участием профсоюзов оптимально согласовывать интересы работников и работодателей с целью эффективного разрешения противоречий между ними. В целях оптимального коллективно-договорного регулирования. Необходимо профсоюзным органам разрабатывать Методические рекомендации по заключению коллективных договоров по отраслям экономики и отраслевых соглашений по социальному партнерству.

Положения коллективных договоров не могут ограничивать трудовые коллективы и их членов в правах, предоставленных им законодательством, не должны ухудшать условия труда и нарушать социальные гарантии, установленные законодательством и противоречить ему.

Следует признать неправомерной коллективно-договорную практику, предусмотренную отдельными коллективными договорами устанавливающую меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, которые выражаются в лишении работников дополнительных прав и гарантий, предусмотренных коллективным договором.

Заключение

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Гумерова, Эльмира Фаиловна, 2005 год

1. Конституция РФ / Федеральный конституционный закон РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета.- 1993. 25 декабря.

2. Всеобщая декларация прав человека. 1948 г. Права человека. // Сборник Международных нормативных актов. - М., 2002.

3. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. 1998. - // Российская газета. 1998. 16 декабря.

4. Конвенция МОТ № 87 о свободе ассоциаций и защите права на организацию / Конвенции и рекомендации принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т.1 - Женева: Международное бюро труда, 1991 г.-С. 860.

5. Конвенция МОТ №154 о содействии коллективным переговорам / Конвенции и рекомендации принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т.2 - Женева: Международное бюро труда, 1991 г. -С. 1935-1938.

6. Рекомендация о связях между администрацией и трудящимися на предприятии № 129 / Конвенции и рекомендации принятые Международной конференцией труда. — 1957 1990. Т.2 - Женева: Международное бюро труда, 1991 г.-С. 1521-1524.

7. Рекомендация о рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения № 130 / Конвенции и рекомендации принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т.2 - Женева: Международное бюро труда, 1991 г.-С. 1525-1529.

8. Рекомендация о содействии коллективным переговорам № 163 / Конвенции и рекомендации принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т.2 - Женева: Международное бюро труда, 1991 г. -С. 1939-1940.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации / Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (в ред. от 29.12.2004 г., с изм. от 15.03.2005) // СЗ РФ. 2002. - №1(ч.1). - Ст.З; СЗ РФ. - 2005. - №1 (ч.1). -Ст.27; СЗ РФ. - 2005. - №13. - Ст. 1209

10. Федеральный закон РФ от 27 ноября 2002 г. «Об объединениях работодателей» // Собрание законодательства Российской Федерации. -2002. № 48. - Ст. 4741.

11. Федеральный закон РФ от 1 мая 1999 г. «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. -1999.-№ 18.-Ст. 2218.

12. Федеральный закон РФ от 17 июля 1999 г. «Об основах охраны труда в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1999. - № 29. - Ст. 3702.

13. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. - № 3. - Ст. 148.

14. Федеральный закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. // СЗ РФ. 1995. - № 48. 93.— Ст. 4557.18

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