Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений :Теоретические проблемытема диссертации и автореферата по ВАК 12.00.05, доктор юридических наук Нуртдинова, Алия Фаварисовна

**Год:**

1998

**Автор научной работы:**

Нуртдинова, Алия Фаварисовна

**Ученая cтепень:**

доктор юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

346

## Оглавление диссертации доктор юридических наук Нуртдинова, Алия Фаварисовна

Введение

Глава I. Социальное партнерство и коллективно-договорное регулирование как проявление самоорганизации гражданского общества.

§ 1. Гражданское общество и трудовые отношения.

§ 2. Механизм социального партнерства.

§ 3. Государственное и коллективно-договорное регулирование трудовых отношений.

Глава II. Правовое положение участников коллективно-договорного процесса.

§ 1. Стороны коллективного договора и соглашения.

§ 2. Правовое положение сторон в коллективно-договорном процессе.

§ 3. Профосоюзы и иные представители работников как участники коллективно-договорного процесса.

§ 4. Представители работодателей в коллективных трудовых отношениях.

§ 5. Правовое положение государственных органов, участвующих в осуществлении коллективно-договорного регулирования.

Глава III. Правовая природа коллективно-договорных актов.

§ 1. Развитие представлений о коллективном договоре.

§ 2. Современные представления о коллективно-договорном акте

§ 3. Особенности коллективно-договорного акта как специфического источника трудового права.

Глава IV. Коллективно-договорные акты в системе источников трудового права.

§ 1. Коллективно-договорные и нормативно-правовые акты.

§ 2. Иерархия коллективно-договорных актов.

Глава V. Роль коллективно-договорного акта в правовом регулировании общественных отношений.

§ 1. Функции коллективно-договорных актов в механизме правового регулирования трудовых отношений.

§ 2. Роль генерального соглашения в регулировании трудовых отношений.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений :Теоретические проблемы"

Проведение в стране глубоких социально-экономических реформ ставит новые проблемы. "Сегодня Россия стоит перед необходимостью серьезной, достаточно глубокой корректировки курса социально-экономической политики"1.

Сущность этой корректировки заключается в социальной переориентации экономики, в постановке во главу угла "социальных приоритетов и нравственных ценностей страны"2.

Такой курс предполагает в числе прочих мер повышение статуса труда и его оплаты, решение проблемы занятости, создание эффективных механизмов социального партнерства.

В связи с этим возрастает актуальность исследования как самого феномена социального партнерства, так и конкретных форм его реализации, среди которых ключевое положение занимает коллективно-договорное регулирование трудовых отношений.

Установление условий труда по соглашению между социальными партнерами в коллективном договоре или соглашении, с одной стороны, является более гибким методом регулирования общественных отношений нежели государственная регламентация. В процессе коллективных переговоров стороны имеют возможность выявить и согласовать свои интересы. С другой стороны, коллективно-договорное регулирование противостоит стихии рынка, "теневому" праву, закрепляющему всевластие работодателя и резко снижающему социальную защищенность работника.

1 Абалкин JI. Назревшие перемены //Вопросы экономики, 1998, № 6, с. 4.

2 Там же, с. 5.

Использование преимуществ коллективно-договорного регулирования способствовало бы минимизации социальных издержек проводимых реформ, формированию демократичного и социально ориентированного механизма правового регулирования трудовых отношений.

Развитие этой формы социального партнерства, ее действенность в немалой степени зависят от правового обеспечения: признания договорных регуляторов источниками трудового права, определения правового положения социальных партнеров в договорном процессе, установления соотношения между нормативно-правовыми и договорными актами и др. Изучение этих проблем и выработка адекватных правовых решений являются одной из задач науки трудового права в современных условиях.

Надо отметить, что проблемы договорного регулирования условий труда не были обойдены вниманием исследователей. Изучению правовой природы коллективного договора и коллективно-договорного процесса посвящено значительное число работ как российских, так и зарубежных ученых. К этой теме обращались Н.Г. Александров, Р. Блэнпейн, Р. Бин, Дж. Виндмюллер, И.С. Войтинский, А. Гюк, В.М. Догадов, Р. Кайе, П.Д. Каминская, Я.А. Канторович, Г.К. Москаленко, А.Е. Пашерстник, Л.С. Таль, А. Требилкок, И.А. Трахтенберг, С. Фредман, Б. Хеппл, А.И. Шебанова и и др.

Международные стандарты, а также зарубежное законодательство о коллективном договоре и опыт его применения обобщены в работах Б.Н. Жаркова, С.А. Иванова, И.Я. Кисилева, В.И. Усенина.

Коллективный договор, его сущность и роль в правовом регулировании трудовых отношений не раз подвергались глубокому научному анализу. Представления о коллективном договоре формировались в России под влиянием социально-экономической политики, проводимой государством, и в определенной степени являлись отражением этой политики. Так, в период с 1947 г. до начала проведения экономической реформы 60-х годов коллективный договор определялся как социально-политический акт, несущий в основном идеологическую, а не правовую нагрузку. Напротив, в условиях ориентации на рыночную экономику и возрождения гражданского общества подчеркивается регулятивная роль коллективно-договорного акта.

Российская наука трудового права сформулировала положения о юридической природе коллективного договора, содержании, значении этого источника права для регулирования трудовых отношений.

К безусловным достижениям науки надо отнести серьезную проработку теоретических проблем, связанных с определением правового статуса представительных организаций трудящихся - профсоюзов и трудовых коллективов. В этом отношении имеют большое значение работы М.В. Баглая,

A.M. Куренного, Ф.М.Левиант, В.А. Масленникова, А.С. Пашкова, И.О. Снигиревой, А.И. Целина.

Положение коллективного договора в системе источников трудового права исследовалось в трудах Н.Г. Александрова, А.В. Гребенщикова,

B.К. Миронова, В.И. Смолярчука, О.С.Хохряковой,

Различные аспекты проблемы коллективно-договорного регулирования в той или иной степени затронуты в работах К.Н. Гусова, Р.З. Лившица,

C.П. Маврина, В.И.Никитинского, Л.А. Окунькова, Ю.П. Орловского,

A.С. Пашкова, О.В. Смирнова, А.И.Ставцевой, Л.А. Сыроватской,

B.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова и др.

Вместе с тем, в последние годы серьезного исследования проблем, связанных с коллективно-договорным регулированием, не предпринималось, хотя потребность в изучении договорного процесса и значения договорных актов в иных социально-экономических условиях уже сформировалась. Такая потребность вызвана рядом объективных причин. К их числу необходимо, прежде всего, отнести изменение экономической системы и социальной политики государства. Это, в свою очередь, обусловило проведение реформы законодательства о труде, в том числе развитие института коллективного договора. Начиная с 1988 г. расширяется сфера договорного регулирования трудовых отношений, повышается регулятивное значение коллективного договора, появляется новый вид коллективно-договорного акта - соглашение, появляются новые субъекты коллективных трудовых отношений - органы общественной самодеятельности и объединения работодателей.

Серьезные изменения, происходящие в механизме правового регулирования трудовых отношений, ставят задачу теоретического осмысления роли коллективно-договорного процесса на современном этапе, его социального и правового значения, создания концепции коллективно-договорного регулирования как наиболее значимой формы социального партнерства.

С позиций прикладного использования результатов исследования актуальность темы диссертации обусловлена, в первую очередь, проводимой реформой трудового законодательства, становлением института социального партнерства.

Теоретическая и практическая потребность в комплексном изучении проблем коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в новых социально-экономических условиях определили выбор темы настоящей диссертации и ее структуру.

Цель и задачи диссертационного исследования

Целью диссертационного исследования является разработка концепции коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в условиях проведения крупномасштабной социально-экономической реформы.

Исходя из цели исследования в диссертации поставлены следующие задачи.

1. Определить общественное значение коллективно-договорного регулирования, его связь с другими социальными процессами.

2. Исследовать механизм социального партнерства, определив роль коллективно-договорного регулирования в этом механизме.

3. Оценить сложившееся соотношение между государственным и коллективно-договорным регулированием с позиций соответствия общественным потребностям и происходящим в социуме процессам трансформации.

4. Дать анализ законодательства, регулирующего коллективные трудовые отношения, и оценить его эффективность.

5. Определить правовой статус участников коллективно-договорного процесса.

6. Выявить роль органов государственной власти в механизме социального партнерства, в том числе в осуществлении коллективно-договорного регулирования.

7. Изучить сложившиеся в российской науке представления о коллективном договоре и соглашении.

8. Сформулировать понятие коллективно-договорного акта как специфического источника трудового права.

9. Исследовать роль коллективно-договорных актов в механизме правового регулирования трудовых отношений.

Методологическая и теоретическая основа исследования

Методология исследования определяется поставленными целью и задачами. В диссертации предпринята попытка рассмотреть коллективно-договорное регулирование в широком социологическом контексте, провести правовой анализ с использованием новых концепций общественного развития.

Коллективно-договорное регулирование рассматривается как разновидность кооперативных процессов в обществе, отражение способности общественной системы "работники - работодатель" к самоорганизации.

Развитие трудовых отношений, формирование представительных организаций работников и работодателей исследуется в связи с процессами институционализации гражданского общества.

Это обусловило широкое использование работ, посвященных развитию концепций самоорганизации (СЛ.Курдюмова, Г. Николиса, И. Пригожина, И. Стенгерса, Г. Хакена, Э. Янча), философских трудов Г.В.Ф. Гегеля, Антонио Грамши, современных философов, обращающихся к проблемам гражданского общества, общенаучной методологии (А. Арато, П. Друкер, Ю.В.Колесников, Ю.А. Красин, Ю.В. Яковец).

Использовались также экономические исследования J1.A. Гордона, Н.Н. Моисеева, Ю.М.Осипова, Г. Рузавина и работы по теории государства А.Б.Венгерова, И.И. Ильина, П.И. Новгородцева, Ю.А. Тихомирова, Г.А. Туманова, З.М. Черниловского.

При разработке теоретических проблем, связанных с определением правовой природы коллективно-договорного акта, его положения в системе источников трудового права, выполняемых им функций в механизме правового регулирования, автор основывался на достижениях науки в области общей теории права, в частности, использовал труды А.А. Алексеева, Е.А. Лукашевой, Г.Н. Манова, А.В. Мицкевича, А.С. Пиголкина и других.

При проведении исследования использовались традиционные для правовых наук методы научного познания: формально-логический, исторический, сравнительного анализа, социологический и др.

Эмпирическая база исследования Эмпирическая база исследования состоит из широкого круга источников права. Это международные акты, в том числе конвенции и рекомендации МОТ; массив правовых норм российского трудового права, регулирующих общественные отношения в сфере труда; законы и подзаконные акты зарубежных государств в сфере регулирования коллективных трудовых отношений; заключенные в период 1993-1998 гг. коллективные договоры и соглашения; статистические данные; результаты экономических и социологических исследований, имеющих непосредственное отношение к предмету диссертационной работы.

Научная новизна работы Научная новизна определяется тем, что диссертация является первым комплексным исследованием, специально посвященным проблемам коллективно-договорного регулирования в условиях становления рыночной экономики и возрождения гражданского общества.

Содержание диссертации базируется на следующих выводах и положениях, выносимых на защиту.

1. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в контексте общественного развития представляет собой сотрудничество социальных групп, институциональных образований в рамках гражданского общества. Это важнейшая форма социального партнерства, осуществляемого рабодателями, представительными организациями работников и органами исполнительной власти или местного самоуправления.

Представляя собой сложное социальное явление, коллективно-договорный процесс претерпевает серьезное влияние масштабных изменений, происходящих в социуме, таких как возрождение гражданского общества, образование новых его институтов, активизация кооперативных процессов, являющихся проявлением общественной самоорганизации и т.п.

Это обусловливает необходимость исследования коллективно-договорного процесса как самостоятельной системы во взаимосвязи с другими социальными феноменами, с использованием системного метода.

2. Будучи формой социального партнерства и разновидностью процессов самоорганизации гражданского общества, договорное установление условий труда обладает рядом преимуществ. Оно предоставляет работникам и работодателям возможность выразить и согласовать свои интересы в сфере труда. Договорное регулирование осуществляется в соответствии с демократической процедурой, на основе проведения переговоров. Такое регулирование достаточно гибко, стороны могут учесть особенности организации труда и особенности потребления в данном регионе, отраслевую и локальную специфику, финансово-экономическое состояние работодателя (работодателей) и "др.

3. Указанные преимущества могут быть в полной мере реализованы при гармоничном сочетании интересов и потребностей гражданского общества с государственными, поскольку самоорганизация в обществе в отличие от природных процессов не может быть признана самодостаточной, полностью обеспечивающей все эволюционные процессы.

Адекватное функционирование общественной системы требует дополнения самоорганизации как внутреннего регулятора внешним регулятором, каковым является деятельность государства.

4. Государство по отношению к коллективно-договорному процессу выполняет две роли: оно выступает как участник системы социального партнерства и как носитель публичной власти.

Как участник системы социального партнерства государство выполняет посреднические функции, способствует достижению согласования интересов работников и работодателей.

В качестве носителя публичной власти государство регулирует коллективные трудовые отношения, определяет пределы коллективно-договорного регулирования, а самое важное - устанавливает условия труда, т.е. регламентирует индивидуальные трудовые отношения.

Это ставит проблему гармонизации государственного и коллективно-договорного регулирования и соответственно нормативно-правовых и коллективно-договорных актов. Основами такой гармонизации должны явиться:

1) сохранение на обозримый период значения нормативно-правовых актов в качестве основных регуляторов;

2) законодательное установление пределов коллективно-договорного регулирования;

3) определение правил разрешения коллизий между нормативно-правовыми и коллективно-договорными актами;

4) недопустимость императивного вмешательства государства в процесс осуществления коллективно-договорного регулирования.

5. Сторонами коллективно-договорного процесса должны признаваться работодатели и представительные организации работников. Нельзя согласиться с положениями действующего законодательства, указывающими в качестве социального партнера работников. Коллектив работников не обладает признаками субъекта права и не может вступать в правоотношения.

Интересы работников в коллективных трудовых отношениях представляют профессиональные союзы и их объединения. Они фактически выступают стороной коллективного договора или соглашения. Участие иных представительных органов работников в коллективно-договорном регулировании не получило широкого распространения на практике. Актуальность их создания в условиях действия права на свободное объединение и реальной возможности беспрепятственного образования профсоюза невелика. Поэтому предлагается сторонами коллективно-договорного акта считать работодателя (работодателей) и профсоюзы (объединения профсоюзов).

6. Правовое положение сторон коллективных переговоров характеризуется комплексом принадлежащих им прав и обязанностей, среди которых особое значение имеет право на осуществление коллективно-договорного регулирования.

В качестве элементов этого права можно назвать право вступать в коллективные переговоры и вести их, право разрабатывать и заключать коллективно-договорные акты, право самостоятельно определять их содержание.

Формой реализации права на коллективно-договорное регулирование является нормативная часть коллективного договора, соглашения.

7. Для характеристики юридической природы коллективного договора и соглашения введено обобщающее понятие коллективно-договорного акта, который представляет собой нормативное соглашение, заключаемое работодателем (работодателями) и представительной организацией (представительными организациями) работников об условиях труда и правилах сотрудничества.

Своеобразие коллективно-договорного акта заключается в том, что он состоит из двух частей: нормативной и обязательственной.

Основным назначением договорного акта является регулирование трудовых отношений. Обязательственная часть носит вспомогательный характер.

8. Будучи нормативным соглашением, отражающим согласованную позицию основных социальных классов по поводу условий применения труда, коллективно-договорный акт имеет важное юридическое и социально-экономическое значение и выполняет разнообразные функции в обществе.

Юридическое значение коллективно-договорного акта заключается в том, что он является источником права, выполняющим особую роль в регулировании трудовых отношений.

В качестве источника трудового права коллективно-договорный акт выполняет производственную или организующую функцию, упорядочивая процесс использования труда работников, стандартизируя его условия. Одновременно, как любой нормативный акт или договор в сфере труда, коллективно-договорный акт выполняет защитную функцию, устанавливая дополнительные гарантии, льготы и преимущества для работников, ограничивая возможности работодателя в одностороннем порядке установить условия труда.

Социально-экономическое значение коллективно-договорного акта проявляется в том, что это один из видов самоорганизации гражданского общества, способ взаимодействия работников и работодателей, позволяющий согласовать их интересы и обеспечить социальный мир. Тем самым выполняется миротворческая функция: на время своего действия коллективно-договорный акт исключает возможность забастовочных действий по вопросам, урегулированным в акте.

9. Роль коллективно-договорного акта в механизме правового регулирования трудовых отношений обусловлена его характеристикой вспомогательного регулятора. Это проявляется, во-первых, в том, что коллективно-договорные акты не могут применяться независимо от государственных регуляторов, они не обеспечивают полноты регулирования трудовых отношений. Во-вторых, содержание договорных актов тесно связано с нормами статутного права, они дополняют, конкретизируют, развивают положения нормативно-правовых актов.

В механизме правового регулирования коллективно-договорный акт выполняет несколько функций. Это конкретизация правовых норм, содержащихся в нормативно-правовых актах; повышение гарантий трудовых прав работников; восполнение пробелов в праве; первичное правовое регулирование; воздействие на формирование правосознания и содержание государственного регулирования.

10. Основными видами коллективно-договорных актов являются коллективный договор и соглашение. Их соотношение определяется принципом неухудшения положения работников: колдоговор в соответствии со сложившейся практикой не может ухудшить положение работника по сравнению с соглашением (отраслевым, межотраслевым, региональным и др.).

Практика договорного регулирования свидетельствует о сложном взаимодействии коллективно-договорных актов между собой. Отраслевые соглашения довольно активно вторгаются в область локального правового регулирования, осуществляемого колдоговором, пытаются определить направления и механизмы такого регулирования.

Существование сложной многоступенчатой иерархии коллективно-договорных актов приводит к дублированию правовых норм, возникновению противоречий между ними, что существенно снижает эффективность договорного регулирования. В связи с этим предлагается более простая модель коллективно-договорного регулирования: по выбору социальных партнеров заключается либо соглашение (отраслевое, региональное и т.д.), либо коллективные договоры в организациях. Российская трехсторонняя комиссия сохраняет свое значение в качестве координатора коллективно-договорного регулирования и совещательного органа при Правительстве.

Практическое значение результатов исследования Результаты диссертационного исследования, выводы и предложения могут быть использованы в ходе реформы трудового законодательства при разработке проекта трудового кодекса Российской Федерации, других законов и подзаконных нормативных актов.

Практическое значение для социальных партнеров могут иметь выводы о правовом положении участников договорного процесса, их правах, обязанностях, ответственности, а также обобщение практики заключения коллективных договоров и соглашений, анализ их содержания.

Теоретические положения диссертации, возможно, получат дальнейшее развитие в правовых исследованиях проблем социального партнерства, а также в учебном процессе при подготовке специалистов в юридических учебных заведениях, написании учебников, учебных пособий и программ обучения.

Результаты исследования могут оказаться полезными и при подготовке посредников и трудовых арбитров, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров.

Апробация и внедрение результатов исследования Диссертация выполнена и обсуждена в отделе законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации.

Теоретические положения и выводы, полученные в процессе исследования, опубликованы в ряде работ, в том числе в комментариях к действующему законодательству, учебнике, научных статьях. Общий объем работ, опубликованных по теме диссертации, - около 30 п.л.

Основные положения диссертации докладывались автором на заседании ученого совета ИЗиСП (1992); заседании ученого совета Швейцарского института сравнительного правоведения (Лозанна, 1995); научно-практической конференции, посвященной памяти А.С. Пашкова (Санкт-Петербург, 1997).

Материалы диссертации использовались автором в сообщениях и выступлениях на парламентских слушаниях по реформе трудового законодательства (1996, 1998), заседаниях Научно-консультативного совета Министерства труда и социального развития Российской Федерации, заседаниях коллегии Министерства.

Результаты исследования были учтены автором в процессе подготовки проекта Трудового кодекса РФ, проекта закона "О Российской трехсторонней комиссии", "О порядке разрешения трудовых споров" и других.

Материалы диссертационного исследования применяются автором в учебном процессе и лекционной пропаганде.

Структура работы

Диссертация состоит из введения, пяти глав и заключения. К диссертации приложен список использованных источников.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Нуртдинова, Алия Фаварисовна

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволило сделать ряд выводов и сформулировать концептуальные положения развития коллективно-договорного регулирования в России.

Коллективно-договорное регулирование в контексте общественного развития представляет собой разновидность кооперативных процессов, проявление самоорганизации гражданского общества. Это обусловливает его связь с другими социальными процессами и определенную зависимость от них. Наиболее ярко выражена связь с формированием и деятельностью институтов гражданского общества, к которым относятся профсоюзы (их объединения), объединения работодателей, корпоративные субъекты хозяйствования.

Зависимость коллективно-договорного регулирования от более глобальных социальных изменений, происходящих в ходе возрождения и активизации гражданского общества, придает ему характер некоторой объективности, спонтанного упорядочения общественных связей.

Вместе с тем, проведение коллективных переговоров и установление условий труда по соглашению между работодателями и представительными организациями работников - это целенаправленный процесс, предполагающий приложение волевых усилий к достижению определенного консенсуса в масштабах организации, отрасли и т.п.

Помимо отмеченных черт, характеризующих коллективно-договорное регулирование в его внутренней сущности (целенаправленный процесс) и определяющих влияние извне общественных явлений объективного порядка, необходимо отметить управляющее воздействие государства.

Государство участвует в разработке и принятии трехсторонних соглашений, определяет порядок ведения коллективных переговоров, гарантии для их участников, правовые последствия заключения коллективно-договорного акта, порядок урегулирования разногласий.

Таким образом, коллективно-договорное регулирование представляет собой общественный феномен, отличающийся сложностью и многогранностью возникающих социальных связей.

Всестороннее изучение названной формы социального партнерства возможно лишь при проведении широкомасштабных комплексных исследований. Главной задачей настоящей работы явилась постановка и, по возможности, решение проблем правового характера, связанных с юридическим обеспечением коллективно-договорного процесса и ролью, выполняемой коллективно-договорными актами в механизме правового регулирования трудовых отношений.

Применение договорного метода регулирования общественных отношений в России переживает своего рода ренессанс. Это служит причиной повышенного внимания ученых, практиков и законодателя к вопросам, связанным с реализацией права на коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. При этом, однако, наблюдается некоторое преувеличение значения договорного метода в упорядочении трудовых отношений, нерешенность целого ряда теоретических проблем, существование неудачных законодательных решений, которые не позволяют использовать в полной мере преимущества договорного установления условий труда.

На основании проведенного исследования можно наметить пути решения существующих проблем и обозначить перспективы развития коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

1. На обозримую перспективу коллективно-договорное регулирование должно сохранить свое значение вспомогательного, вторичного метода по отношению к государственному.

Вспомогательная роль коллективно-договорного регулирования обусловливается содержанием коллективно-договорных актов (они не охватывают всех общественных отношений, связанных с трудом) и степенью их распространения (по данным профсоюзов, уровень охвата работников коллективно-договорным регулированием колеблется от 11,33% до 85,4% в зависимости от региона).

Существуют и другие причины такого соотношения методов регулирования. Среди них надо назвать традиционно сильную позицию государства в России, наличие кодифицированного законодательства о труде, нестабильность экономики переходного периода и др.

Это дает основание предположить, что преобладание государственного регулирования сохранится в течение довольно длительного периода. Во всяком случае, до появления отчетливых признаков политической и экономической стабилизации.

В связи с этим главной задачей является не отказ от государственного вмешательства в управление трудовыми отношениями и не резкое сокращение объема и содержания государственного регулирования, а создание максимально благоприятных условий для развития социального партнерства. Прежде всего, это стабилизация экономического положения в стране, развитие законодательства, устанавливающего гарантии реализации права на определение условий труда в колдоговорном порядке, проведение социальной политики, направленной на поддержку становления и активной деятельности гражданских институтов.

2. Использование для регулирования трудовых отношений двух основных методов - государственного и коллективно-договорного - ставит проблему их гармоничного сочетания. Такое сочетание должно быть основано на решении ряда практических задач. В частности, необходимо установить пределы коллективно-договорного регулирования.

Государственное и, прежде всего, законодательное регулирование на современном этапе должно устанавливать минимум социальных гарантий работника по каждому институту трудового права. Этот минимум должен выполнять две функции: а) обеспечить достаточное регулирование и приемлемый уровень защиты работника в случае отсутствия коллективно-договорных актов; б) служить базовым уровнем, своего рода отправной точкой при определении условий коллективного договора, соглашения.

Наряду с этим законодательство должно определить предмет коллективно-договорного регулирования. Это, во-первых, некоторые отношения, входящие в предмет трудового права, и, во-вторых, дополнительные по сравнению с социальным законодательством меры по социальной защите работников: дополнительное страхование от безработицы; дополнительные системы социального и медицинского страхования, дополнительное пенсионное обеспечение и др.

Не все отношения, составляющие предмет трудового права, могут подвергаться коллективно-договорному регулированию. Стороны могут упорядочить лишь те отношения, которые не затрагивают участия других субъектов права. По этому критерию из предмета коллективно-договорного регулирования должны быть исключены отношения по рассмотрению трудовых споров, осуществлению надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и отношения по возмещению вреда, причиненного здоровью работника.

Применение этого критерия позволяет и среди отношений, составляющих предмет права социального страхования и права социального обеспечения, выделить для договорного регулирования лишь те, что связаны с дополнительными видами страхования и обеспечения за счет средств работодателя.

В целях сохранения стабильного уровня гарантий трудовых прав работников можно предложить, хотя бы на период ближайшего десятилетия, пока не сформируются традиции социального партнерства, не включать в сферу договорного регулирования вопросы материальной и дисциплинарной ответственности работников.

Процедурные элементы трудового правоотношения, такие как исчисление сроков, порядок приема и увольнения, процедура наложения дисциплинарного взыскания и привлечения к материальной ответственности, также должны остаться в ведении государства.

3. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений необходимо упорядочить структуру проведения коллективных переговоров.

В настоящее время в России введено многоуровневое коллективно-договорное регулирование, осуществляемое в организации, отрасли, территории, регионе. Большое количество коллективно-договорных актов приводит к дублированию норм, возникновению противоречий между актами, затратам времени, усилий и финансовых средств на ведение коллективных переговоров на всех уровнях.

В современных условиях разумно было бы перейти на более простые и логичные модели коллективно-договорного регулирования. Если заключается отраслевое соглашение, то работодатели отрасли соблюдают его условия. Коллективный договор в этом случае не заключается или заключается по вопросам, не затронутым в соглашении. Если соглашение не заключается, с каждым работодателем ведутся переговоры по поводу заключения коллективного договора.

В каждой отрасли, регионе, территории может быть избрана своя централизованная (с преобладанием соглашений) или децентрализованная (с преобладанием коллективных договоров) модель. Российская трехсторонняя комиссия сохраняет свое значение в качестве координатора коллективно-договорного регулирования и совещательного органа при Правительстве Российской Федерации.

Введение подобной системы позволило бы придать коллективно-договорному регулированию необходимую гибкость и усилить его защитную роль, освободив одновременно от элементов централизованной системы управления (соподчиненности актов, определенной последовательности их принятия и др.).

4. Развитие коллективно-договорного регулирования невозможно без совершенствования законодательства о коллективных договорах и соглашениях. Оно должно осуществляться по следующим направлениям.

Во -первых, необходимо изменить представление о сторонах коллективно-договорного акта. В настоящее время ими признаются работодатели и работники, которые в силу ряда причин не могут выступать в качестве субъекта трудового права.

Сторонами нормативного соглашения - коллективного договора или соглашения - являются юридически значимые субъекты - работодатели и профессиональные союзы.

Это предложение основано на том, что работники в коллективных трудовых отношениях участвуют через особые представительные организации, специально созданные для взаимодействия с работодателями. Такой позиции придерживается и МОТ, определяя коллективный договор как соглашение, заключенное одним или несколькими работодателями либо организациями работодателей и организацией (организациями) трудящихся.

Во-вторых, надо отказаться от разделения сторон коллективно-договорного процесса и их представителей. Действующее законодательство вводит сложную и противоречивую систему представительства сторон при заключении коллективного договора: представителями названы органы субъектов права, а именно, руководитель организации и орган профсоюза. Это не согласуется с положениями общей теории права. В правоотношения вступают субъекты права, а не их органы. Признание органов юридических лиц участниками правоотношений по сути ставит под вопрос существование юридического лица как самостоятельного субъекта права. Кроме того, предложенная система представительства вступает в прямое противоречие с гражданским законодательством, которое разделяет органы юридического лица и представителей (ст.ст. 53; 182 ГК РФ).

На основании изложенного представляется своевременной постановка вопроса об изменении ст. 2 Закона "О коллективных договорах и соглашениях". Стороны, вступающие в коллективные переговоры, должны обладать комплексом полномочий по ведению переговоров, заключению коллективно-договорного акта, контролю за его выполнением и участию в разрешении коллективного трудового спора. Они вступают в коллективные трудовые отношения через свои органы, образованные в соответствии с законодательством и учредительными документами.

Сторонами коллективного договора должны признаваться работодатель и действующая в организации (филиале, представительстве) первичная профсоюзная организация или несколько таких организаций.

Сторонами соглашения должны выступать работодатели отрасли, территории и т.д. и соответствующие профсоюзы или объединения профсоюзов.

В-третьих, на законодательном уровне следует решить вопрос о представительстве интересов работников.

В соответствии с действующим законодательством при заключении коллективного договора представителем работников может выступать либо орган профсоюза (фактически - первичная профсоюзная организация), либо созданный на общем собрании (конференции) и уполномоченный на ведение коллективных переговоров орган общественной самодеятельности.

Думается, подобное "альтернативное" представительство носит временный характер и связано, главным образом, с трудностями переходного периода, поиском новых решений. Предоставление права на осуществление коллективно-договорного регулирования иным, непрофсоюзным, представителям можно рассматривать как своеобразный эксперимент. Эксперимент, который обнаружил, что в нашей стране, как и в большинстве других стран мира, основным участником переговорного процесса были и остаются профессиональные союзы. Думается, фактически сложившееся положение вещей и должно быть закреплено в законодательстве.

Основным направлением деятельности профессиональных союзов является участие в коллективно-договорном процессе и установление условий труда по согласованию с работодателем (работодателями). Советы трудовых коллективов (рабочие советы, советы персонала и т.п.), если будет признана необходимость их создания, могут сосредоточиться на реализации иных форм социального партнерства, например, участвовать в управлении организации путем проведения консультаций с работодателем перед принятием управленческого решения, иметь своего представителя в коллегиальных органах управления и т.д.

Четвертое направление совершенствования законодательства о коллективных договорах и соглашениях состоит в предложении более четкого решения проблемы множественности представителей работников.

Закон "О коллективных договорах и соглашениях" предлагает наиболее демократичный вариант взаимодействия таких представителей формирование единого представительного органа. При этом формирование единого представительного органа в организации, а также единой комиссии по ведению коллективных переговоров с целью заключения соглашения происходит с учетом количества объединяемых каждым профсоюзом (объединением профсоюзов, первичной профсоюзной организацией) работников (ст. 13 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"). Таким образом, в определенной степени учитывается и признак представительности. Однако законодательство недостаточно последовательно в проведении линии на создание единого представительного органа.

Статья 12 Закона "О коллективных договорах и соглашениях" должна предусматривать следующую модель решения: представители работников обязаны создать единый представительный орган. Если возникают трудности, необходимо созвать общее собрание (конференцию) работников. Решение собрания о формировании единого органа или о поручении одной из представительных организаций провести коллективные переговоры и заключить единый коллективный договор является окончательным.

Такой подход позволит обеспечить менее конфликтное и более упорядоченное проведение коллективных переговоров, поставит во главу угла интересы работников, а не амбиции различных представительных органов.

Наряду с указанными выше необходимо решить вопрос о сфере действия коллективно-договорного акта по кругу лиц. Действующее законодательство предлагает довольно противоречивый подход к определению сферы действия коллективного договора. Ст. 2 Закона от 11 марта 1992 г. определяет коллективный договор как правовой акт, заключаемый работниками организации, филиала, представительства с работодателем. Следовательно, сфера его действия должна охватывать всех этих работников.

Статья 12 указанного закона предлагает совершенно иной подход к решению этой проблемы. Сфера действия коллективного договора, если следовать указанной норме, должна определяться на основании причастности работников к созданию представительных органов. Коллективный договор распространяется на тех работников, которые являются членами соответствующего профсоюза или участвовали в выборах совета трудового коллектива.

Сфера действия соглашения по кругу лиц определяется на основании предоставления работниками соответствующих полномочий профсоюзам (объединениям профсоюзов): действие соглашения распространяется на работников, которые уполномочили их разработать и заключить это соглашение (ст. 22 Закона от 11 марта 1992 г.).

Существующие противоречия в определенной мере тормозят развитие договорного процесса и снижают демократический потенциал коллективно-договорного регулирования, порождая основания для необоснованной дифференциации условий труда.

Думается, пора вернуться к проверенной схеме "один работодатель -один колдоговор, охватывающий всех работников, занятых у этого работодателя".

Аналогичный подход должен использоваться при определении сферы действия соглашения любого уровня. Если работодатель связан соглашением, то работники, занятые у данного работодателя, безусловно подпадают под действие соглашения.

Из сферы действия коллективного договора, соглашения должны быть выведены лишь руководители организаций, представляющие интересы работодателей на коллективных переговорах и подписывающие коллективно-договорные акты от их имени.

Являясь представителем одной стороны, руководитель не может пользоваться преимуществами, установленными для другой. Хотя он и признается работником по смыслу трудового законодательства, его трудовая функция обладает серьезной спецификой, которая обусловливает существенную дифференциацию правового регулирования возникающих трудовых отношений. Практического значения включение руководителя в сферу действия коллективно-договорного акта не имеет: заключаемый с ним трудовой договор по целому ряду вопросов устанавливает более высокий уровень гарантий трудовых прав нежели это предусмотрено для рядовых работников.

Наряду с единоличным исполнительным органом юридического лица управленческие функции могут осуществлять и члены коллегиального исполнительного органа. В связи с этим вполне возможна постановка вопроса о выведении их из сферы действия коллективно-договорного акта.

Распространение (или нераспространение) коллективного договора, соглашения на то или иное лицо должно быть поставлено в зависимость от исполнения им работодательских полномочий в трудовых отношениях (обладание правом приема и увольнения, определения численности (штата) работников, осуществления от имени работодателя коллективно-договорного регулирования).

## Список литературы диссертационного исследования доктор юридических наук Нуртдинова, Алия Фаварисовна, 1998 год

1. Аг А. Самоуправляемое общество. В кн.: Гражданское общество. М.: Российская академия управления, 1994.

2. Акимов В.И. Понятие пробела в праве // Правоведение, 1969, № 3.

3. Акчурин И.А., Аршинов В.И. Идея развития в современном научном познании: поиск новых концепций и подходов // Диалектика развития в природе и научном познании. М., 1978.

4. Александров Н.Г. Понятие источника права // Ученые труды ВИЮН. Выпуск VIII. М., 1946.

5. Алексеев С.С. Теория права. М.: БЕК, 1995.

6. Алексеев С.С. Общая теория права. Т. II. М.: Юрид.лит., 1982.

7. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. Л.: Изд-во ЛГУ,1985.

8. Арато А. Концепция гражданского общества: восхождение, упадок и воссоздание и направления для дальнейших исследований // Политические исследования, 1995, № 3.

9. Аристотель. Политика. М., 1965, ч. III.

10. Архипова Б.А. Коллективный договор на предприятии. М., 1975.

11. Ачаркан В.А. Вопросы производительности труда в коллективном договоре // Советское государство и право, 1955, № 1 (§ 1 гл. III).

12. Ачаркан В., Холостов И. Новое в коллективных договорах 1966 г. // Социалистический труд, 1966, № 6.

13. Бессонов Б.Н. Актуальность кантовского понимания гражданского общества // Социальная теория и современность, 1992, вып. 2.

14. Варламов К.И. Гражданское общество: личность, общество и государство. В кн.: Гражданское общество / Под ред. Смолькова В.Г. М.: Луч, 1993.

15. Василенко Л.И. Кооперативность, развитие, личность (социально-философский и антропологический аспекты проблемы). В кн.: Самоорганизация: кооперативные процессы в природе и обществе, часть II.

16. Венгеров А.Б. Синергетика, юридическая наука, право // Советское государство и право, 1986, № 10.

17. Витюк В.В. Гражданское общество: современное содержание понятия. В кн.: Проблемы формирования гражданского общества. М.: РАН Институт социологии, 1993.

18. Витюк В.В. Становление идеи гражданского общества и ее историческая эволюция.

19. Войтинский И.С. Новые течения в гражданском законодательстве о найме труда // Вопросы обществоведения, 1908, т. 1.

20. Войтинский И.С. Основные вопросы юридического учения о тарифном рабочем договоре // Вопросы обществоведения, 1910, т. 2.

21. Войтинский И.С. Коллективные соглашения об условии труда (тарифный договор). М., 1917.

22. Гегель Г.В.Ф. Философия права. М.: Мысль, 1990, с. 346.

23. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977.

24. Гамаюнов С.А. Композиционный метод в историческом сознании. М.: МГПУ, 1994.

25. Гордон Л.А. Положение наемных работников в России 90-х годов. -Социально-трудовые исследования. Выпуск VII. М., 1997.

26. Горшенев В.М. Нетипичные нормативные предписания в праве // Советское государство и право, 1978, № 3.

27. Государство в меняющемся мире. Отчет о мировом развитии. 1997. Международный банк реконструкции и развития. 1997.

28. Грамши А. Тюремные тетради. М., 1959.

29. Гражданское общество и правовое государство: предпосылки формирования. М.: ИГП АН СССР, 1991.

30. Гражданское общество и региональное развитие. Материалы научно-практической конференции. Апрель 1994 г. Томск: Издательство Томского государственного университета, 1994.

31. Гребенников В.В. Собственность и гражданское общество в России. М.: Манускрипт, 1997.

32. Гюк А. Коллективный договор (тарифное право). М.: Вопросы труда,1924.

33. Давид Р. Основные правовые системы современности // Пер. с фр. и вступ. ст. В.А. Туманова. М.: Прогресс, 1988.

34. Дивеева Н.И. О правовой природе коллективного договора // Формирование правовой системы России. Новосибирск: Наука, 1997.

35. Догадов В.М. К вопросу о субъектах советского коллективного договора и его правовой силе // Известия АН СССР. Отделение экономики и права, 1956, № 3.

36. Догадов В.М. Правовое положение профессиональных союзов в СССР. М„ 1926.

37. Догадов В.М. Этапы развития советского коллективного договора // Известия Академии наук СССР. Отделение экономики и права, 1948, № 2 (март-апрель).

38. Догадов В.М. Советское трудовое право в борьбе за выполнение плана послевоенной сталинской пятилетки. В кн.: Вопросы трудового права / Под ред. В.М. Догадова. M.-J1., 1948.

39. Доклад МОТ. Трехсторонние консультации на национальном уровне по экономической и социальной политике. Доклад VI, MKT, 83-я сессия. Женева, 1996.

40. Дюги Л. Общие преобразования гражданского права со времени кодекса Наполеона. М., 1919.

41. Жарков Б.Н. Современные коллективные договоры: опыт Запада и возможности его применения в СССР // Полис, 1991, № 3.

42. Закон Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" (в редакции от 24 ноября 1995 г.). Комментарий. 50 актуальных вопросов и ответов / Под общей редакцией Снигиревой И.О., Шалаева С.А. М., 1996.

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

44. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта./ Государство и право, 1995, № 3.

45. Казале Джузеппе. Коллективные переговоры и их правовое регулирование в Центральной и Восточной Европе: некоторые сравнительные данные. М.: МВТ, 1998.

46. Каминская П.Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с практическим комментарием. Харьков: Юридическое издательство Наркомюста УССР, 1925.

47. Канторович Я.А. Коллективный договор. Изд. 2-е., доп. Л., 1925.

48. Каринский С.С. Правовое регулирование заработной платы. М., 1963.

49. Карсаков А. Коллективный договор на предприятии. М., 1954.

50. Карпов Л. Россия и правовое государство // Свободная мысль, 1992,4.

51. Кисилев И.Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. М., 1992.

52. Кисилев И.Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики. Учебное пособие. М., 1995.

53. Кисилев И.Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда). Учебное пособие. М.: Академия труда и социальных отношений, 1995.

54. Кленов Е.А. Коллективный договор. Справочное пособие. М., 1977.

55. Кленов Е.А., Каширин М.Н. Влияние коллективного договора на совершенствование внутреннего трудового распорядка // Советское государство и право, 1974, № 4.

56. Колбановский В.В. Основные функции гражданского общества. В кн.: Проблемы формирования гражданского общества. М.: РАН Институт социологии, 1993.

57. Колесников Ю.В. Гражданское общество в структуре социума. -В кн.: Гражданское общество. М., Луч, 1993.

58. Князева Е.Н., Курдюмов С.И. Антропный принцип в синергетике // Вопросы философии, 1997, № 3.

59. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Под ред. В.И. Шкатуллы. М.: Инфра-М, 1997.

60. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации / Отв.ред. Садиков О.Н. М.: Юринформцентр, 1995.

61. Комментарий к Конституции Российской Федерации / Отв.ред. Окуньков Л.А. М.: БЕК, 1996.

62. Кондратьев Р.И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Львов: Вища школа, 1973.

63. Кондратьев Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Львов: Вища школа, 1977.

64. Концепция самоорганизации в исторической ретроспективе. РАН. Отв.ред. Печенкин А.А. М.: Наука, 1994.

65. Концепции самоорганизации: становление нового образа научного мышления / Белкин П.Г. и др. М.: Наука, 1994.

66. Косенко О. Есть чему поучиться // Профсоюзы и экономика, 1992, № 1.

67. Красин Ю.А. Долгий путь к демократии и гражданскому обществу // Политические исследования, 1992, № 5-6.

68. Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах. М.: Профиздат, 1996.

69. Кудрявцев В.Н. Право и поведение. М., 1978.

70. Курдюмов С.П., Малинецкий Г.Г. Синергетика теория самоорганизации: идеи, методы, перспективы. М.: Наука. 1983.

71. Куренной A.M. Производственная демократия и трудовое право. М.: Издательство МГУ, 1989.

72. Куренной A.M. Трудовое право: на пути к рынку. М.: Дело ЛТД, 1995.

73. Курс российского трудового права в 3-х т. Т. 1: Общая часть (Под ред. Е.Б. Хохлова. Спб.: Издательство С.-Петербургского университета, 1996).

74. Лаверычев В.Я. Царизм и рабочий вопрос в России (1861-1917). М.,1972.

75. Лазарев В.В. Понятие пробелов в праве // Советское государство и право, 1967, №4.

76. Лекции по истории философии и права: учения нового времени. XVI-XIX вв. М„ 1918.

77. Ленин В.И. Полное собрание сочинений, т. 7.

78. Лукашева Е.А. Социалистическое правосознание и законность. М.: Юридическая лит., 1973.

79. Лушникова М. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль: ЯрГУ, 1997.

80. Магомедов К.О., Смольков В.Г. Гражданское общество. М.: Российская академия управления, 1993.

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

82. Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Т. 3. М.: Юрид.лит., 1973.

83. Мелик-Гайказян И.В. Информация и самоорганизация. Томск: Томский политехнический университет, 1995.

84. Мельников В.П. Гражданское общество России в историческом ракурсе. В кн.: Гражданское общество. М.: Луч, 1993.

85. Методологические проблемы науки. Сборник переводов. М.: ИНИОН,1974.

86. Мировая экономика и международные отношения, 1992, № 3.

87. Михелев A.M. Нормативные положения коллективного договора на современном этапе // Ученые записки ВЮЗИ. М., 1971.

88. Мицкевич А.В. Природа рекомендательных предписаний в актах Правительства СССР // Правоведение, 1966, № 2.

89. Моисеев Н.Н. Алгоритмы развития. М.: Наука, 1987.

90. Молодцов М.В. Теоретические проблемы системы советского трудового права. Автореферат докт.диссертации. М., 1983.

91. Москаленко Г. Правовые вопросы коллективного договора // Профессиональные союзы, 1947, № 8.

92. Москаленко Г.К. Коллективный договор по советскому праву. М., 1960.

93. Москаленко Г.К., Холостов И.Н. Коллективный договор на предприятии. М., 1968.

94. Мушинский В.О. Антонио Грамши и государство // Советское государство и право, 1986, № 8.

95. Назаретян А.П. Агрессия, мораль и кризис в развитии мировой культуры (синергетика социального прогресса). М.: Книжник, 1995.

96. Николис Г., Пригожин И. Самоорганизация в неравновесных системах. М.: Мир, 1979.

97. Новгородцев П.И. Лекции по истории философии и права: учения Нового времени. XVI-XIX вв. М. 1918.

98. Общая теория государства и права / Под ред. А.С. Пиголкина. М.: Издательство МГТУ, 1997.

99. Пашерстник А.Е. Коллективный договор в буржуазных юридических теориях и законодательстве капиталистических стран // Известия Академии наук СССР. Отделение экономики и права. 1948, № 1 (январь-февраль).

100. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.-Л.: Издательство АН СССР, 1949.

101. Пашков А.С., Ротань В.Г. Социальная политика и трудовое право. М.: Юридическая литература, 1986.

102. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. М.: Прогресс, 1986.

103. Полозов В.П. Гражданское общество и оружие: политико-правовое и техническое исследование. М., 1997.

104. Правовое положение профсоюзов в СССР / Под ред. Ф.М. Левиант, А.С. Пашкова. Л.: Издательство Ленинградского университета, 1962.

105. Принципы самоорганизации, М., 1996.

106. Принципы хозяйственной самоорганизации // Под ред. Ю.М.Осипова. М.: Изд-во Московского университета, 1993.

107. Рузавин Г. Самоорганизация и организация экономики и поиск новой парадигмы экономической науки // Вопросы экономики, 1993, №11.

108. Рузавин Г. Самоорганизация как основа эволюции экономических систем // Вопросы экономики, 1996, № 3.

109. Рузавин Г.И. Организация, самоорганизация и кооперация развития систем,- В кн.: Самоорганизация: кооперативные процессы в природе и обществе / Г.И. Рузавин. Часть I. М.: АН СССР. Институт философии, 1990.

110. Рузавин Г.И. Синергетика и принцип самодвижения материи // Вопросы философии, 1984, № 8.

111. Савич В.И. Управление трудом и трудовое право. Томск: Издательство Томского университета, 1986.

112. Самигуллин В.К. Локальные нормы в советском праве. Автореферат канд. диссертации. Свердловск, 1975.

113. Самоорганизующиеся системы. М.: 1964.

114. Саркисов А.Р. Внутренний трудовой распорядок государственного социалистического производственного предприятия (объединения): Правовой аспект. М., 1984.

115. Седова Н. Достижим ли баланс интересов работников и работодателей? // Человек и труд, 1997, № 6, с. 86.

116. Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире. М.,1996.

117. Силин А. "Прокукарекали", а где дела? // Профсоюзы и экономика,1997, №5.

118. Силин А.А. О социальном партнерстве и регулировании трудовых отношений на Западе и в России (последние тенденции) // Труд за рубежом, 1997, № 2.

119. Синергетический подход к управлению промышленным предприятием. Латвийский НИИ научно-технической информации и технико-экономических исследований. Рига, 1989.

120. Смирнов А. Коллективный договор в действии. М., 1957.

121. Смольков В.Г. Гражданское общество и государство.- В кн.: Гражданское общество / Под ред. Смолькова В.Г. М.: Луч, 1993.

122. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. М.: Юрид.лит., 1978.

123. Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М.: Юридическая литература, 1983.

124. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.С. Пашкова, О.В.Смирнова. 2-е изд. М.: Юрид.лит., 1982.

125. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.Д. Зайкина. М.: Юрид.лит., 1979.

126. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. B.C. Андреева, В.Н.Толкуновой. 4-е изд., испр. и доп. М.: Высшая школа, 1987.

127. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. Пашкова А.С., Смирнова О.В. М.: Юрид.лит., 1988.

128. Соляник В.М. Государственные рекомендации и регулирование труда рабочих и служащих // Правоведение, 1977, № 6.

129. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М.: Юридическая литература, 1990.

130. Таль Л.С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права. Спб., 1909.

131. Теоретические вопросы систематизации советского законодательства. М.: Госюриздат, 1962.

132. Теория права и государства / Под ред. Г.Н. Манова. Учебник для вузов. М.: БЕК, 1996.

133. Теория государства и права. Учебник для юридических вузов и факультетов. Под ред. В.М. Корельского, В.Д. Перевалова. М.: Инфра-М-Норма, 1997.

134. Теория государства и права. Курс лекций / Под ред. М.Н. Марченко. М.: Зерцало, Теис, 1996.

135. Теория государства и права / Под ред. А.И. Денисова. М.: Издательство МГУ, 1972.

136. Тихомиров Ю.А. Механизм управления в развитом социалистическом обществе. М., 1978.

137. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России : Учеб. пособие. М.: Юрист, 1995.

138. Трахтенберг И.А. Коллективный договор. Четвертое дополненное издание. М., 1924.

139. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: Статус ЛТД+, 1996.

140. Трудовое право России: Учебник для вузов / Отв.ред. Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. М.: Инфра М-Норма, 1998.

141. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.С. Пашкова. Спб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 1993.

142. Трудовые коллективы в системе советской социалистической демократии. Масленников В.А. и др. М.: Юрид.лит., 1979.

143. Туманов Г. А. Организация как функция государственного управления // Советское гос-во и право, 1986, № 1.

144. Усенин В.И. Социальное партнерство или классовая борьба? М.: Наука, 1968.

145. Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. М.: Юридическая литература, 1991.

146. Хакен Г. Синергетика иерархии неустойчивостей в самоорганизующихся системах и устройствах. М., 1985.

147. Хохрякова О.С. Нормативные акты Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам в системе трудового законодательства //Труды ВНИИСЗ, М„ 1980.

148. Цепин А.И. Трудовой коллектив как субъект трудового права // Советское государство и право, 1981, № 8.

149. Цепин А.И., Пятаков А.В. Трудовое право и трудовой коллектив. М.,1986.

150. Цепин А.И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих. М.: Наука, 1980.

151. Черданцев А.Ф. Правовое регулирование и конкретизация права. В кн.: Применение советского права. Свердловск, 1974.

152. Черниловский З.М. Гражданское общество: опыт исследования // Государство и право, 1992, № 6.

153. Шапкин И. Какими были союзы работодателей России // Человек и труд, 1996, №6.

154. Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений // Государство и право, 1993, № 5.

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

156. Шмиттер Ф. Размышления о гражданском обществе и консолидации демократии // Политические исследования, 1996, № 5.

157. Экономическая теория на пути к новой парадигме. Материалы научной конференции. Тушино, 1992.

158. Явич Л.С. Общая теория права. Л.: Издательство Ленинградского университета, 1976.

159. Явич Л.С. Общая теория советского права. М.: Юрид.лит., 1966.

160. Яковец Ю.В. Формирование постиндустриальной парадигмы: истоки и перспективы // Вопросы философии, 1997, № 1.

161. Литература на английском языке

162. Bean R. Comparative Industrial Relations. An introduction to crossnational perspectives. New York. St. Martin's Press. 1985.

163. Bengoechea Juan A. Sagardoy. The Spanish Workers' Statute // International Labour Review. Vol. 120. 1981.

164. Blanpain R., Engels Ch. European Labour Law. Second and revised edition. Kluwer. Law and Taxation Publishers. Deventer. Boston. 1993.

165. Caire G. Recent trends in collective bargaining in France // International Labour Review, Vol. 123. No 6. 1984.

166. Ciminu M.H. and Muhl C.J. Labor-management Bargaining in 1994, in Monthly Labor Review (Washington, DD, Department of Labor), Vol. 118. No 1. 1995.

167. Clegg Hugh A. Trade Unionism under Collective Bargaining. 1976.

168. Collective Bargaining in Industrialised Market Economies: a reappraisal. International Labour Office. Geneva. Fist Published 1987.

169. Collective Bargaining and Labour Relations: cases, practice, and law / by Michael R. Carrel and Christina Heavrin. Columbus. 1985.

170. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies. Vol. 2. Fourth and revised edition. General Editor R. Blanpain. Kluwer Law and Taxation Publishers. Deventer. 1990.

171. Dilts David A., Deitch Clarence R. Labour Relations : Macmillan Publishing Company. New York. 1983.

172. Dorssemont Filip. The Belgian Act of 5 December 1968 on Collective Industrial Agreements: The "Authorized Version of Collective Bargaining // East-West Review of Social Policy. Vol. 2. No 1 1996/1997.

173. Drucker Peter F. Post-capitalist Society. Harper Business. A Division of Harper Collins Publishers. New York. 1993.

174. Etukudo A. From Scepticism to Confidence: African Employers Organizations as Partners in Development // International Labour Review. Vol. 130. No 1. 1991.

175. Fredman S., Morris Y.S. The State as Employer: Labour Law in the Public Services. Mansell, London, New York. 1989.

176. Freedom of Association and Collective Bargaining. Geneva. I LO. 1996.

177. Gingni Gino. Recent Trends in Collective Bargaining in Italy // International Labour Review. Vol. 123. No 5. 1984.

178. Gorman R.A. Basic Text of Labour Law. Unionization and Collective Bargaining. St. Paul, Minn. 1976.

179. Held D. Political Theory and the Modern State. Stanford (Cal.). 1989.

180. Hepple B. and Fredman S. Labour Law and Industrial Relations in Great Britain. Second edition. Deventer. Boston. 1992.

181. International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Codex 2. Kluwer. Deventer. 1992.

182. Jantsch E. The self-organizing Universe. Scientific and Human Implications of the Emerging Paradigm of Evolution. Oxford, New York. 1980.

183. Jantsch Erich. Design for Evolution: Self-organization and Planning in the Life of Human Systems. New York. 1975.

184. Labour Economics and Labour Relations. Lloid G. Reyholds, Stanloy H. Masters, Coletta H. Moser. Prentice Hall. New Jersey. 1991.

185. Roberts B.C. Recent trends in Collective Bargaining in the United Kingdom // International Labour Review, Vol. 123. No 3. 1984.

186. Rood M.G. Dutch Labour Law // International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. Suppl. 170.

187. Self-organization. Portrait of a Scientific Revolution. Ed. by W. Krohn, G.Kiippers and H. Nowothey. Kluwer. 1990.

188. Self-organization and Management of Social Systems. Boston. 1984.

189. Stein Evju. Aspects of Norwegian Labour Law. Reports and Annotations 1981-1991. Institutt for offentligrett Universitetet i Oslo. 1991.

190. Trebilcock A. et al. Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social National Policy-making. International Labour Office. Geneva. 1994.

191. Tripartism on Trial: A Comparative Analysis of Tripartite Consultations and Negotiations in Central and Eastern Europe. By R. Kyloh. I LO Central and Easten European Team. Budapest. March. 1995.

192. Woodiwiss A. Law, Labour and Society in Japan. From repression to reluctant recognition. London and New York. 1992.

193. Workers' Participation in Decisions within Undertakings. Geneva. 1981.