

УДК 349.22

О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ОДНОЙ ИЗ ВАЖНЕЙШИХ ЕГО ОСНОВ – КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ

Лукашева Н. Н.

Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского

В статье исследуются вопросы социального партнерства как сложной правовой и социальной категории, направленной на наиболее эффективное решение вопросов поддержания баланса интересов работников и работодателей, установления стабильности гражданского общества.

Одной из основ социального партнерства является заключение по результатам коллективных переговоров коллективного договора, соглашения. Трудовое законодательство Российской Федерации устанавливает право на заключение коллективного договора, а не обязанность сторон, работников и работодателя. В целях стабильности функционирования организаций, роста экономики и развития государства автором вносится предложение об изменении законодательной нормы, которая бы обязывала стороны социального партнерства заключать коллективный договор, соглашение.

Дискуссионный вопрос распространения действия коллективного договора только на работников – членов профессионального союза или на всех работников, как указывает трудовое законодательство РФ, также рассматривается в статье.

В статье уделено внимание видам юридической ответственности в отношениях социального партнерства.

Социальное партнерство в сфере государственной гражданской службы требует к себе внимания, т. к. в связи со спецификой не все нормы Трудового кодекса РФ, регулирующие социальное партнерство, могут применяться в сфере государственной гражданской службы, что вызывает необходимость совершенствования существующих правовых норм.

Ключевые слова: социальное партнерство, профессиональные союзы, представительство, коллективный договор, соглашение, работники, работодатель, социально-трудовые отношения.

На этапах становления и развития России как независимого демократического государства необходимо укрепление правовой основы общественной жизни, в т. ч. совершенствование трудового законодательства, наиболее рациональное сочетание интересов общества с непосредственными интересами коллектива организации и отдельных работников, интересами работодателей и коллективов работников, их представителей.

Эффективность общественного производства тем выше, чем четче работники выполняют свои обязанности перед обществом, в т. ч. соблюдают трудовую дисциплину.

Развитие общественного производства на современном этапе требует правильного выбора методов укрепления трудовой дисциплины, разумного применения материального и морального стимулирования труда, создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, правильного подбора, расстановки и использования кадров, уточнения сферы централизованного и локального регулирования трудовых отношений, усиления коллективных и индивидуальных соглашений в области труда и условий его правового регулирования.

После распада СССР и с развитием рыночных отношений в России, с появлением различных форм собственности увеличилось количество нарушений трудового законодательства, а именно: незаконные увольнения, задержка выплаты заработной платы, ненадлежащее оформление трудовых договоров и создание условий труда, отсутствие гарантий и компенсаций.

В таких условиях, опираясь на международный опыт, конвенции и рекомендации МОТ, возникающие вопросы возможно решить, если стороны отношений ориентируются на сотрудничество, а не на конфронтацию, т. е. на социальное партнерство в сфере труда.

Отношения социального партнерства строятся на обоюдном желании его сторон в повышении эффективности производства, создании безопасных и здоровых условий труда, повышении социальной защищенности работников.

Реализация идей социального партнерства возможна при наличии правовой базы, регулирующей эти отношения. В российском трудовом праве такая правовая база в основном создана, но в процессе правоприменительной деятельности требует усовершенствования путем более детальной регламентации системы взаимоотношений и форм социального партнерства, а также введением императивных норм, регулирующих социальное партнерство на локальном и на других уровнях.

В современный период времени повышается роль и значение социального партнерства как самостоятельного института трудового права, что влечет за собой расширение правовой базы.

Социальное партнерство, состоящее из социально-трудовых отношений, выстраивается на принципах бипартизма и трипартизма, т. е. двусторонние отношения (работники и работодатель) и трехсторонние отношения, где добавляется третья сторона – государство, на разных уровнях которое представляют федеральные органы исполнительной власти или органы государственной власти субъектов РФ, или органы муниципальной власти.

Двусторонние отношения – это локальный уровень социального партнерства, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда в организации или у индивидуального предпринимателя, и заключаемый, согласно ст. 40 ТК РФ, работниками и работодателем в лице их представителей. В классических трудовых отношениях основной формой представительства работников являются профсоюзы.

Заключение коллективного договора – это право, а не обязанность сторон, только они могут определять, согласно закону, необходимость и целесообразность заключения коллективного договора. Именно с этим указанием закона нельзя согласиться. ТК РФ указывает на актуальные вопросы, т. е. необходимое и достаточное содержание и структуру коллективного договора, хотя окончательное содержание и структура определяются сторонами с учетом особенностей деятельности организации или индивидуального предпринимателя. Он стал основной разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений непосредственно в организациях и приобрел черты локально-правового акта, призванного служить одним из законов, определяющих деятельность организации или индивидуального предпринимателя, своеобразным социально-трудовым кодексом для работников и работодателя.

Нормативные положения по сравнению с обязательно-правовыми становятся доминирующими в его содержании, они нацелены на организацию автономной

системы условий труда соответствующей организации независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников.

Содержания и структуры коллективно-договорных обязательств формируются по актуальным условиям труда: рабочее время и время отдыха, охрана труда, оплата труда и нормирование труда, гарантии и компенсации, гарантии при возможном высвобождении (увольнении), обеспечение занятости, гарантии деятельности профсоюзов, социальные гарантии и др.

Прийти к соглашению по всем выше указанным актуальным вопросам должны быть заинтересованы обе стороны, как работники, так и работодатель, т. к. это даст возможность успешно решать те задачи, которые стоят перед организацией или индивидуальным предпринимателем.

Разногласия же влекут за собой дестабилизацию деятельности организации, протестные настроения, что не исключает текучесть кадров, судебные разбирательства, разного рода юридическую ответственность, частичную или полную ликвидацию организации.

В то время как заключение коллективного договора, во-первых, способствует соблюдению сторонами норм действующего трудового законодательства, во-вторых, улучшению положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством за счет работодателя или других источников, не запрещенных законом.

Основываясь на вышеизложенном необходимо пересмотреть положение ч. 4 ст. 40 ТК РФ, изменив указание о том, что коллективный договор не «может», а «должен» заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Это позволило бы гарантировать соблюдение трудового законодательства, организацию труда на уровне, установленном законом, и более льготном уровне, установленном по согласованию между сторонами коллективного договора.

Необходимость заключения коллективного договора в обязательном порядке является дискуссионным вопросом, как и вопрос о распространении действия коллективного договора только на работников – членов профессионального союза.

Законом ТК РФ ч. 2 ст. 43 определено, что действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, – на всех работников соответствующего подразделения, независимо от принадлежности или непринадлежности работников к членству в профсоюзной организации – это не влечет за собой ограничений их социально-трудовых прав.

В правоприменительной деятельности усматривается, что многие в федеральных и региональных соглашениях, используя положения ч. 10 ст. 45 ТК РФ о праве на заключение дополнительных соглашений к коллективному договору, устанавливающих отдельные социальные льготы и гарантии только на работников – членов профессиональных союзов, закрепляют такое распространение действия данных дополнительных соглашений. Нормы соглашений, закрепляющих указанное право, распространяются также в области установления социальных льгот и гарантий не только на членов профессиональных союзов, но и на работников, не являющихся членами профсоюзов, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной

организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации [6, с. 9]. Аналогичные нормы можем найти в некоторых федеральных отраслевых соглашениях (например, по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015–2017 гг., п. 13 Отраслевого соглашения) и в соглашениях на территориальном и локальном уровнях.

Целью заключения таких соглашений является желание предоставить больший объем льгот и преимуществ именно работникам – членам профсоюзов, что является нарушением трудового законодательства РФ в части распространения действия коллективного договора, неотъемлемой частью которого, по общему правилу, является любое дополнительное соглашение, не являющееся отдельным актом, неправомочным без коллективного договора.

ТК РФ устанавливает право сторонам социального партнерства, работникам и работодателю, самостоятельно определять структуру и содержание коллективного договора, в т. ч. дополнительных соглашений к нему, а также предусматривает возможность внесения положений относительно определенных категорий работников (по закону или по соглашению сторон), отнесенных сторонами коллективного договора к особым категориям, требующим дополнительных льгот, гарантий и компенсаций. Наличие последнего и возможности заключения дополнительных соглашений, а также некоторые особенности деятельности профсоюзной организаций (их объединений), являются предпосылками нарушений в части распространения действия дополнительных соглашений (неотъемлемой части) к коллективному договору, а значит, соответственно, нарушений в части распространения действия коллективного договора.

Наличие в положениях коллективного договора определенных льгот, компенсаций или других преимуществ, которые улучшают положение работников по сравнению с действующим законодательством, предусмотренные за счет средств работодателя и/или средств профсоюзных взносов, – это, зачастую, результат долгих коллективных переговоров, инициируемых, как правило, профсоюзным активом или профсоюзными работниками, которые нацелены на защиту прав и интересов работников, улучшение условий их труда, поддержанных работодателем или объединением работодателей. Но, к сожалению, эта работа не всегда надлежаще оценивается работниками, которые пользуются ее результатами, а иногда даже, зная, что положения коллективного договора распространяют свое действие на всех работников, даже не рассматривают вопрос членства в профессиональном союзе или, хуже того, выходят из него, получив ранее определенные материальные выплаты, зачастую превышающие уплаченную ранее сумму профсоюзных взносов. Данное обстоятельство служит также одним из условий того, что профсоюзный актив инициирует подписание дополнительных соглашений с распространением их действия только на членов профсоюза.

Рассмотренные предпосылки сложившейся ситуации требуют детального изучения, дальнейших научных исследований и единообразной правовой регламентации на всех уровнях социального партнерства.

Одним из результатов социального партнерства является заключение на определенном уровне правового акта, коллективного договора или соглашения, регулирующего социально-трудовые отношения. Вступая в коллективные переговоры по заключению коллективных договоров и соглашений, стороны осознают всю

ответственность за соблюдение порядка, сроков их проведения, порядка и сроков заключения коллективного договора, соглашения, а затем за надлежащее их выполнение.

Степень ответственности сторон (работников и работодателя) коллективного договора – различная. В настоящее время административная ответственность согласно КоАП РФ установлена в отношении только работодателя или лица, его представляющего, хотя гл. 9 ТК РФ «Ответственность сторон социального партнерства» устанавливает, что представители сторон несут ответственность в форме штрафа в размере и порядке, установленном федеральным законом. Часть 1 и 2 ст. 54, ст. 55 ТК РФ определяет, в каких случаях должна наступать такая ответственность.

Другим видом ответственности, который специально регулируется ТК РФ, является привлечение к дисциплинарной ответственности по заявлению представительного органа работников руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей в случаях нарушения ими условий коллективного договора, соглашений. Так, за уклонение от участия в коллективных переговорах работодателя, их представители (состоящие в трудовых отношениях с работодателем) привлекаются к административной, дисциплинарной и материальной ответственности, а работники и их представители, работающие у этого работодателя, привлекаются только к дисциплинарной и материальной ответственности.

В отдельных случаях возможно сочетание различных видов юридической ответственности при применении санкций к виновному лицу (ст. 5.28, 5.29 КоАП РФ).

Говоря об ответственности, мы понимаем, что это и принятие на себя рисков и полномочий по координации действий, и неблагоприятные последствия, наступающие при несоблюдении социальных норм. Эта ответственность является комплексной, ее принято называть социальной.

Социальная ответственность профсоюзов определена задачами по защите социально-трудовых прав работников. Федеральный закон № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» определяет правовой статус профсоюзов, устанавливает правовые основы их создания, права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти и местного самоуправления, работодателями и их объединениями, другими общественными организациями, юридическими лицами и гражданами.

Социальная ответственность работодателя заключается в обеспечении им надлежащих условий труда работников и своевременной его оплаты, соблюдении условий коллективного договора, соглашений, а также трудовых договоров, заключенных с работниками.

Социальная ответственность – это ответственность организации за воздействие ее решений и деятельности на общество и окружающую среду, вклад в устойчивое развитие, включая общественное здоровье и благосостояние.

Социальная ответственность государственной власти заключается в создании эффективной функционирующей системы социальных гарантий и льгот для представителей различных групп и слоев общества, в обеспечении условий для свободного развития, раскрытия творческого потенциала каждого гражданина, в обеспечении личной безопасности граждан, поддержании здоровой среды их обитания.

Особая специфика социального партнерства в сфере государственной гражданской службы. Мнения исследователей данного вопроса разделились: одни отрицают социальное партнерство в сфере государственной гражданской службы, другие – признают, отмечая соответствующую специфику, требующую детального правового регулирования.

Отрицание социального партнерства на государственной гражданской службе опровергается практикой заключения отраслевых соглашений в российских органах государственной власти, например, Отраслевое соглашение по территориальным органам и подведомственным организациям Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии на 2014–2016 гг. и др., которые служат основой коллективных договоров, заключаемых в конкретных государственных органах.

Мнение, что публичный характер деятельности государственных служащих препятствует возникновению социально-партнерских отношений, ошибочно, т. к. помимо статуса агента публичной власти, государственный гражданский служащий является гражданином, выполняющим свою трудовую функцию.

Особенностями социально-партнерских отношений в сфере государственной гражданской службы являются: субъектный состав; система уровней социального партнерства; порядок реализации отдельных форм социального партнерства; отсутствие системы трипартизма. Коллективные переговоры по подготовке и заключению актов социального партнерства проводятся в порядке, предусмотренном главой 6 ТК РФ. Существуют дискуссии о допустимости участия непрофсоюзных представителей гражданских служащих в коллективных переговорах, т. к. в Федеральном законе № 79-ФЗ от 27.07.2004г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – 79-ФЗ) не предоставлено право гражданским служащим формировать для представительства во взаимоотношениях с нанимателем непрофсоюзные органы. Но согласно п. 14 ч. 1 ст. 17 79-ФЗ и ст. 29 ТК РФ такое представительство на локальном уровне допускается, при этом основной формой представительства остаются профсоюзы, представляющие интересы гражданских служащих при проведении коллективных переговоров, консультаций, принятии локальных актов, регулирующих их профессиональную деятельность.

Закрепленные в ТК РФ правовые формы социального партнерства не могут в полном объеме применяться в сфере гражданской службы ввиду ее публичного характера, связанного с исполнением полномочий органов государственной власти, необходимостью субординации, т. е. власти и подчинения, для эффективной деятельности. Это подводит к выводу, который неоднократно высказывался различными исследователями: необходимо принять специальное законодательство, регулирующее социальное партнерство в Российской Федерации в виде федерального закона, а также внести дополнения в 79-ФЗ и ТК РФ, которые восполнят новыми законодательными нормами существующие пробелы в регулировании отношений социального партнерства между государственными служащими и представителями нанимателей.

Рассмотрев некоторые вопросы социального партнерства в сфере труда, еще раз можно с полной уверенностью констатировать, что более эффективное регулирование социально-трудовых отношений, выработка единой и согласованной позиции, защита интересов наемных работников, работодателей, органов государственной власти возможны в рамках социального партнерства. Нормативная

правовая база, регулирующая социальное партнерство, несовершенна, требует совершенствования существующих правовых норм, а также принятия новых, конкретизирующих, с учетом видов деятельности организаций.

Список литературы

1. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957–1990. Т.11. – Женева: Международное бюро труда, 1991.
2. Коробченко В. В., Сафонов В. А. Специфика социального партнерства в сфере государственной гражданской службы // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 1. – С. 28–32.
3. Куренной А. М. Трудовое право России: учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2016. – 624 с.
4. Орловский Ю. П. Трудовое право: в 2 т. Т.1: учебник для бакалавриата и магистратуры. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 302с.
5. Орловский Ю. П. Трудовое право России: Учебник. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010. – VIII, 648 с.
6. Рожко Г. Б. О распространении действия коллективного договора: правоприменительная практика // Вопросы трудового права. – 2017. – № 2. – С. 8–12.
7. Смирнов О. В. Трудовое право. Учебник. – М.: РГ-Пресс, 2016. – 536 с.
8. Черняева Д. В. Социальная ответственность работодателя. Часть 1 // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 1. – С. 24–28.
9. Черняева Д. В. Социальная ответственность работодателя. Часть 2 // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 2. – С. 17–22.

Lukasheva N. N. The On Some Features of Social Partnership and One of Its Most Important Principles – the Collective Bargaining Agreement // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2016. – Т. 2 (68). № 4. – P. 115–121.

The article explores the issues of social partnership as a complex legal and social category aimed at the most effective solution of the issues of maintaining the balance of interests of workers and employers, establishing the stability of civil society.

One of the foundations of social partnership is the conclusion of a collective bargaining agreement, an agreement based on collective bargaining results. The labor legislation of the Russian Federation establishes the right to conclude a collective bargaining agreement, but not the obligation of the parties – employees and the employer. In order to ensure the stability of the functioning of organizations, economic growth and development of the state, the author introduces a proposal to amend the legislative standard that would oblige the social partnership parties to conclude a collective bargaining agreement, or agreement.

Discussion on the extension of the collective bargaining agreement application only to employees – members of the trade union, or to all employees, as indicated by the labor legislation of the Russian Federation, is also considered in the article.

The article focuses attention on the types of legal responsibility in the relations of social partnership.

Social partnership in the sphere of state civil service requires attention, as due to its specifics, not all the norms of the Labor Code of the Russian Federation, regulating social partnership, can be applied in the sphere of the state civil service, which calls for the improvement of existing legal norms.

Key words: social partnership, trade unions, representation, collective bargaining agreement, agreement, employees, employer, social and labor relations.

Spisok literatury

1. Konventsii i rekomendatsii, prinyatiye Mezhdunarodnoy Konferentsiye truda. 1957–1990. T.11. – Zheneva: Mezhdunarodnoye byuro truda, 1991.
2. Korobchenko V. V., Safonov V. A. Spetsifika sotsialnogo partnerstva v sfere gosudarstvennoy grazhdanskoy sluzhby // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. – 2016. – № 1. – S. 28–32.
3. Kurennoy A. M. Trudovoe pravo Rossii: uchebnik. – 3-e izd., pererab. i dop. – M.: Prospekt, 2016. – 624s.
4. Orlovskiy Yu. P. Trudovoe pravo: v 2 t. T.1: uchebnik dlya bakalavriata i magistratury. – M.: Iz-datelstvo Yurayt, 2016. – 302 s.
5. Orlovskiy Yu. P. Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik. – M.: KONTRAKT, INFRA-M, 2010. – VIII, 648s.
6. Rozhko G. B. O rasprostraneni deystviya kollektivnogo dogovora: pravoprimenitelnaya praktika // Voprosy trudovogo prava. – 2017. – № 2. – S. 8–12.

7. Smirnov O. V. Trudovoe pravo. Uchebnik. – M.: RG-Press, 2016. – 536 s.
8. Chernyaeva D. V. Sotsialnaya otvetstvennost rabotodatelya. Chast 1 // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. – 2016. – № 1. – S. 24–28.
9. Chernyaeva D. V. Sotsialnaya otvetstvennost rabotodatelya. Chast 2 // Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom. – 2016. – № 2. – S. 17–22.