

Введение

Цель подготовки учебного пособия — оказать методическую помощь студентам при освоении курса экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений, изучении основных научных понятий в этой области; углубить знания основных теоретических положений экономико-правового регулирования социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики; закрепить практические навыки разработки мероприятий по регулированию социально-трудовых отношений на всех уровнях управления, навыки по регулированию взаимоотношений работодателя и профсоюзов, а также реализации трудовых соглашений, разрешению трудовых споров и конфликтов; оказать методическую помощь при разработке тем выпускных квалификационных работ бакалавров.

1. Социально-трудовые отношения и принципы их регулирования

В настоящее время в практике управленческой деятельности широко используется термин «социально-трудовые отношения». Этот термин появился сравнительно недавно, по сравнению с термином «трудовые отношения». Определение трудовых отношений дано в статье 15 Трудового Кодекса РФ: «Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором».

Помимо трудовых отношений, трудовое законодательство выделяет отношения, обеспечивающие существование трудовых отношений, так называемые «непосредственно связанные с трудовыми».

Это — следующие отношения:

- по организации труда и управлению трудом;
- по трудоустройству у данного работодателя;
- по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

- по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- по разрешению трудовых споров;
- по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами [1].



Рис. Схема трудовых отношений

Отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, принято классифицировать по времени их возникновения:

- отношения, предшествующие собственно трудовым отношениям (по трудоустройству);

- отношения, сопутствующие собственно трудовым отношениям (по профессиональной подготовке);
- отношения, следующие за собственно трудовыми отношениями (трудовые споры по увольнению).

Термин «социально-трудовые отношения» не определен законодательно, но широко используется в экономической литературе. Существует несколько подходов к определению «социально-трудовых отношений». Часть авторов (Н. Е. Колесников, Б. М. Генкин) практически отождествляют понятия «социально-трудовые отношения» и «трудовые отношения» [2], другая же часть авторов (Р. П. Колосова) [3] считает, что в определении понятия «трудовые отношения» акцент делается на материально-технические компоненты производительных сил, а значимость социального фактора производства раскрывается в понятии «социально-трудовые отношения». «В рамках этого подхода к определению социально-трудовых отношений, развивается проблематика влияния социума на экономику персонала, т. е. социальной ответственности всех субъектов социально-трудовых отношений. Социальная ответственность является определяющим моментом становления качественно новой системы социально-трудовых отношений» [4]. Всесторонний теоретический анализ подходов к проблемам регулирования и управления социально-трудовыми отношениями изложен в монографии «Теоретические аспекты регулирования социально-трудовых отношений» (С. А. Шапиро и др.) [5].

Попытки дать определение «социально-трудовых отношений» как отличных от трудовых приводят фактически к искусственно разделившему эти понятия, поскольку сами по себе трудовые отношения являются социальными отношениями. В трудовом законодательстве не закреплено отдельно понятие «социально-трудовых отношений», этот термин используется наряду с термином «трудовые отношения».

Правовое регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством, целями которо-

го является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Трудовое законодательство направлено на создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов всех сторон трудовых отношений, интересов государства, общественных объединений. Защита трудовых прав и свобод как основная цель трудового законодательства вытекает из Конституции РФ, которая закрепляет положение о том, что Российская Федерация является социальным государством, «политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» [6].

В процессе трудовой деятельности возникают и другие виды общественных отношений, которые регулируются наряду с трудовым правом другими отраслями права: гражданским, административным, налоговым, правом социального обеспечения. Повышение роли фактора социальной ответственности характерно для всех видов общественных отношений в современных условиях и ведет к увеличению правовых инструментов регулирования во всех вышеуказанных отраслях права с целью максимальной правовой защищенности граждан Российской Федерации.

Принципы правового регулирования трудовых (социально-трудовых) отношений, принципы трудового права характеризуют основные исходные положения этой отрасли права. Эти принципы базируются на общепризнанных принципах и нормах международного права, Конституции Российской Федерации и определяют основные направления этого регулирования. Принципы трудового права являются основой развития трудового законодательства, на них основаны все основные положения законодательных актов, регулирующих трудовые отношения, ими руководствуется судебная практика и правоприменительная деятельность при отсутствии прямых правовых норм, либо правил применения этих норм в сфере трудовых отношений.

В соответствии с принятой в юридической литературе классификации все принципы подразделяются на общеправовые принципы, охватывающие всю систему права; межотраслевые принципы, присущие некоторым отраслям права; и отраслевые принципы, относящиеся только к одной конкретной отрасли права. Общеправовыми принципами являются закрепленные в Конституции Российской Федерации принципы свободы, равенства, справедливости, защиты прав и свобод каждого гражданина. К межотраслевым принципам можно отнести неприкосновенность собственности, свободу труда, свободу договора, которые присущи другим отраслям права, помимо трудового.

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений определены в статье 2 Трудового Кодекса РФ. Трудовое законодательство формулирует 19 принципов, которые можно сгруппировать по четырем направлениям правового регулирования [7].

1) принципы, выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- запрещение принудительного труда и дискrimинации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

2) принципы, содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников:

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

3) принципы, определяющие правовое регулирование применения труда работников:

- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

4) принципы, отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников:

- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Методы правового регулирования трудовых отношений специфичны, имеют ряд характерных особенностей, позволяющих ответить на вопрос «как регулируются трудовые отношения». В первую очередь, это сочетание централизованного и локального регулирования трудовых отношений. Основные положения в системе правового регулирования трудовых отношений устанавливаются централизованно — государством, в то же время на уровне организации предусмотрено создание системы локальных актов, содержащих правовые нормы, регулирующие трудовые отношения. Во вторых, это государственно-договорное регулирование трудовых отношений. Государство устанавливает минимальный, базовый уровень прав и гарантий, на основании же договоров (соглашений) устанавливаются дополнительные права и гарантии сторон трудовых отношений. В-третьих,

предусмотрено широкое участие работников (их представителей) в правовом регулировании трудовых отношений: участие работников в управлении организацией; участие работников в создании локальных нормативных актов, участие работников в разрешении трудовых споров. В-четвертых, это единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений. Трудовой Кодекс РФ содержит единый базовый объем прав и гарантий для всех работников, в то же время, выделяются отдельные категории работников, к которым применяются дополнительные права и гарантии в зависимости от тех или иных условий: условий труда на рабочем месте, климатических условий, семейного и социального положения, характера трудовой деятельности. В-пятых, это сочетание императивного (иерархическое построение отношений на принципах «власти — подчинения», например, при вынесении дисциплинарных взысканий) и диспозитивного регулирования (принцип юридического равенства сторон, например, внесение в трудовой договор взаимных прав и обязательств по соглашению сторон).

Правовое регулирование трудовых отношений осуществляется целой системой нормативно-правовых актов. Это именно система, поскольку для нее характерны иерархия источников, их взаимосвязи и определенный порядок действия. В статье 5 Трудового Кодекса РФ закреплена следующая система нормативно-правовых актов:

- Конституция Российской Федерации,
- трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда), состоящее из Трудового Кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- указы Президента Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти;
- нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации;

- нормативные правовые акты органов местного самоуправления;
- коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Конституция Российской Федерации имеет высшую юридическую силу во всех отраслях российского права. Статья 37 Конституции закрепляет основные права и свободы граждан в сфере труда — право на свободный труд без принуждения и дискриминации, право на безопасные условия труда, право на вознаграждение не ниже минимального размера, установленного федеральным законом, право на защиту от безработицы, право на защиту своих прав (коллективные и индивидуальные трудовые споры, забастовка), право на отдых.

Табл. 1

Классификация нормативно-правовых актов по сфере их действия

Виды источников права по сфере их действия	Пример нормативно-правового акта
1	2
международные	«Междунраодный пакт об экономических, социальных и культурных правах» (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН)
федеральные	Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»
региональные	Закон г. Москвы от 11.11.2009 № 4 (ред. от 15.02.2017) «О социальном партнерстве в городе Москве»
межотраслевые	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 1 марта 2019 г. № 131 «Об утверждении типовых рекомендаций по реализации мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста на период до 2024 года, а также по составлению перечней наиболее востребованных профессий на региональных рынках труда для обучения граждан предпенсионного возраста»

Продолжение табл. 1

1	2
отраслевые	Приказ Минтруда России от 19.06.2017 № 507н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам авиационной промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.08.2017 № 48008)
муниципальные	Постановление администрации Владимирской области от 23 сентября 2016 г. № 840 «Об утверждении государственной программы «Содействие занятости населения Владимирской области»
локальные	Правила внутреннего трудового распорядка

В трудовом законодательстве базовым актом (как и в любой другой отрасли права) является Трудовой Кодекс. Трудовой Кодекс РФ является важнейшим кодификационным правовым актом, действующим на всей территории РФ, в отношении как всех работодателей независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, так и работников, в том числе иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором РФ. Трудовой кодекс РФ был введен в действие с 1 февраля 2002 г.

Часть первая содержит раздел I, который содержит «Общие положения», в него включены глава 1 «Основные начала трудового законодательства» и глава 2 «Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений», нормы которой определяют природу трудовых отношений, характеризуют его стороны и выделяют основания возникновения трудовых отношений.

Часть вторая содержит раздел «Социальное партнерство в сфере труда», где приведены понятие социального партнерства, закреплены основные принципы уровня и формы

социального партнерства, а также порядок проведения коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений, их заключению и действию.

Часть третья охватывает в рамках соответствующих разделов характеристику основных институтов трудового права (трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации, трудовой распорядок и дисциплину труда и др.).

Часть четвертая посвящена особенностям регулирования труда отдельных категорий работников. Данная часть включает раздел, состоящий из 19 глав, предусматривающих дифференциацию правового регулирования труда не только отдельных категорий работников, но и работников некоторых отраслей и отдельных организаций.

Часть пятая, включает в себя способы защиты трудовых прав работников, начиная от самозащиты работниками своих трудовых прав, включая государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами, а также судебную защиту. В эту же часть соответственно входит ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Часть шестая содержит заключительные положения (сроки введения в действие ТК РФ, признание утратившими силу отдельных законодательных актов и др.).

Внесение изменений в настоящий Кодекс, а также приостановление действия его положений или признание таких положений утратившими силу осуществляется отдельными федеральными законами. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит настоящему Кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений в настоящий Кодекс. В случае противоречий между настоящим Кодексом и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется Трудовой Кодекс. Указы Президента Российской Федерации, По-

становления Правительства Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти не должны противоречить настоящему Кодексу и иным федеральным законам [8].

В статье 15 Конституции России закреплено положение международных правовых актов в российской правовой системе: «Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора» [9].

Международная организация труда (далее МОТ) является главной нормотворческой организацией в сфере международного трудового законодательства. Целью МОТ, являющейся специализированным учреждением ООН, является регулирование международных трудовых отношений на условиях социальной справедливости, улучшение положения трудящихся, улучшение качества жизни трудящихся, борьба с безработицей, обеспечение прав и гарантий работников в сфере труда. Нормы МОТ принимаются в двух формах — в форме конвенций и рекомендаций. В то время как рекомендации излагаются руководящие принципы и ориентиры для разработки национальной политики и практических мер, конвенции МОТ представляют собой международные соглашения, подлежащие ратификации государствами-членами. МОТ постоянно контролирует применение государствами ратифицированных ими международных трудовых норм. Механизм контроля в значительной степени основывается на докладах, которые периодически представляют правительства. Объединения работодателей и работников также имеют возможность представлять информацию и высказывать свое мнение по вопросам применения конвенций.

Из разработанных МОТ 189 конвенций в настоящее время действует 56. Основополагающими в настоящее время признаны следующие 8 конвенций.

Конвенция № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (1930 г.) содержит требование упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах. Под принудительным или обязательным трудом понимается всякая работа или служба, которая требуется от лица под угрозой наказания и для которой это лицо не предложило своих услуг добровольно. Определен перечень работ, не входящих в понятие принудительного или обязательного труда.

Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.), Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949 г.) устанавливают право всех трудящихся и предпринимателей без предварительного на то разрешения создавать организации и вступать в них. Государственные власти не должны это право ограничивать или препятствовать его осуществлению. Предусмотрены меры по защите права на свободу объединения, защите профсоюзов от дискриминации, а также организаций трудящихся и предпринимателей против вмешательства вдела друг друга.

Конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.) требует от государств поощрения и обеспечения претворения в жизнь принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Этот принцип может применяться путем национального законодательства, любой системы определения вознаграждения, установленной или признанной законодательством, коллективными договорами между предпринимателями и трудящимися, либо сочетания различных способов. Для этого также предусматривается принятие мер, способствующих объективной оценке выполняемой работы на основе затрачиваемого труда. Конвенция затрагивает вопрос основной заработной платы и других вознаграждений, предоставляемых прямо или косвенно в деньгах либо натуре предпринимателем трудящемуся в силу выполнения последним определенной

работы. Она определяет равное вознаграждение за труд равной ценности как вознаграждение, определяемое без дискриминации по признакам пола.

Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.) ужесточает требования и закрепляет обязательства государств не прибегать к какой-либо его форме в качестве средства политического воздействия или воспитания либо в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной либо экономической системе; метода мобилизации и использования рабочей силы в целях экономического развития; средства поддержания трудовой дисциплины; средства наказания за участие в забастовках; меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.) признает необходимость проведения национальной политики, направленной на устранение дискриминации при найме, профессиональной подготовке по признаку расы, цвета кожи, пола, веры, политических взглядов, нациальному или социальному происхождению.

Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.) принята в целях устраниния детского труда. Минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста завершения обязательного образования. Конвенция № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.) обязывает государства немедленно принять эффективные меры по запрету и искоренению наихудших форм детского труда. Целенаправленная деятельность МОТ в последние два десятилетия, а также принятие Декларации 1944 г. способствовали увеличению числа ратификаций указанных конвенций.

Еще 4 конвенции названы как приоритетные. Конвенция № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле»

(1947 г.) — закрепляет обязательство государств иметь систему инспекции труда на промышленных предприятиях для обеспечения применения положений законодательства, относящихся к условиям труда и охране трудящихся в процессе их работы. Она определяет принципы организации и деятельности инспекций, полномочия и обязанности инспекторов. Конвенция № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» (1969 г.) — на основе положений Конвенции № 81 формулирует положения об инспекции труда с учетом специфики сельскохозяйственного производства.

Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.) предусматривает осуществление ратифицировавшими ее государствами, активной политики по содействию полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976 г.) — предусматривает трехсторонние консультации между представителями правительства, работодателей и трудящихся на национальном уровне по вопросам разработки, принятия и применения конвенций и рекомендаций МОТ.

Необходимо роль судебной практики в качестве источника трудового права. Несмотря на то, что российское право не является прецедентным, тем не менее, для правового регулирования трудовых отношений большое значение имеют решения Конституционного Суда РФ, постановления Пленума Верховного Суда РФ, решения судов общей юрисдикции по трудовым спорам. Это связано с тем, что все разнообразие конкретных ситуаций, возникающих в трудовых отношениях, невозможно отразить в нормативно-правовых актах, судебная практика позволяет заполнить те или иные пробелы трудового законодательства. В сфере правового регулирования применения трудового законодательства большое значение имеют следующие Постановления Верховного Суда РФ: «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) и «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответ-

ственность работников за ущерб, причиненный работодателю» от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010).

Особое место занимают локальные нормативные акты в социально-трудовых отношениях, которые принимает работодатель. Основной принцип, который закреплен в трудовом законодательстве, — это то, что локальные нормативные акты (ЛНА) не могут ухудшать положение работника, по сравнению с нормами, установленными российским трудовым законодательством. Эти нормы, даже прописанные в ЛНА, считаются недействительными. В иерархической системе нормативных источников ЛНА стоят на самой нижней ступени.

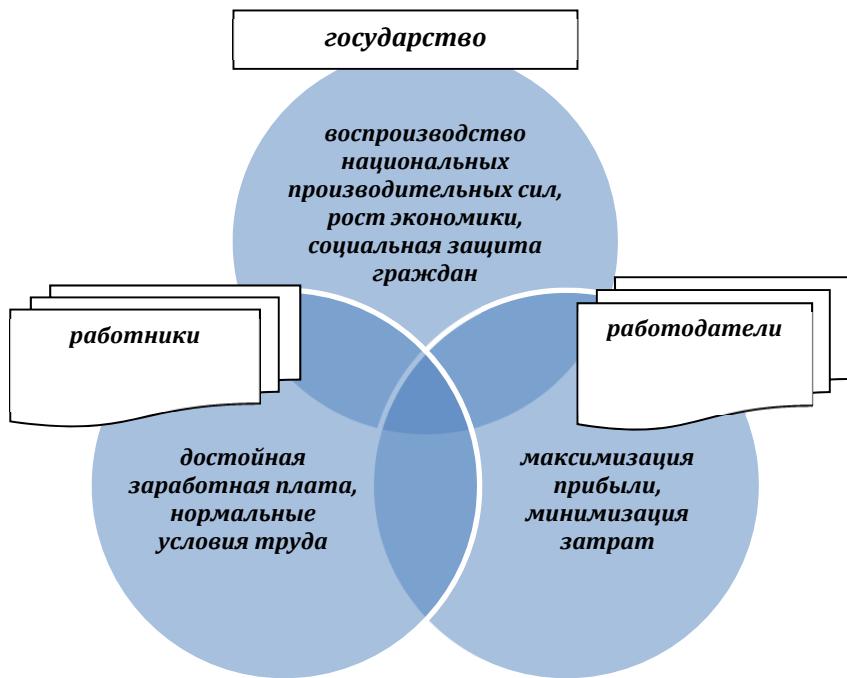


Рис. Интересы субъектов социально-трудовых отношений

Социально-трудовые отношения характеризуются тем, что в их функционировании проявляются интересы всех

участников, и эти интересы противоречивы, могут порождать конфликты. Именно поэтому эффективное взаимодействие сторон социально-трудовых отношений, разработка механизма их бесконфликтного развития имеет большое значение.

Вопросы по теме:

1. В чем разница понятий «трудовые» и «социально-трудовые» отношения?
2. Какова роль международных правовых норм в правовом регулировании социально-трудовых отношений?
3. Какова роль локальных нормативных актов в правовом регулировании социально-трудовых отношений?
4. Какие конвенции Международной организации труда являются основой для правового регулирования социально-трудовых отношений?
5. Какую роль играет судебная практика в правовом регулировании социально-трудовых отношений?

[1], [6], [8], «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=321526&fld=134&dst=1276,0&rnd=0.8760029849293136#09665388450013008>

[2] Генкин Б. М. Экономика и социология труда. 7-е изд. М., 2007.

[3] Колесова Р. П. и др. Экономика персонала. Учебник. М., 2010.

[4] Трудовое право: Учебник / Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигревой. 3-е изд. М., 2009.

[5] Шапиро С. А. и др. Теоретические аспекты регулирования социально-трудовых отношений. Монография. М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015.

[7], [9] «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=2875&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.9257610304456365#07732567719373109>

2. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений

Трудовое законодательство закрепляет определение основных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения: коллективный договор и соглашения. Коллективный договор — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Важно отметить, что коллективный договор — это именно *правовой акт договорного характера*, и он по сути своей отличается от локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем (правда с учетом мнения представительного органа работников). Коллективный договор заключается между работниками (их представителями) и работодателем. Для этого предусмотрен определенный порядок, закрепленный в главе 7 «Коллективные договоры и соглашения» Трудового Кодекса РФ.

В коллективный договор включаются следующие вопросы социально-трудовых отношений:

- «формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора» [1].

Перечень вопросов не является закрытым, по соглашению сторон в коллективный договор могут быть включены и другие обязательства.

Правовые нормы по созданию и действию правовых актов (коллективных договоров и соглашений), регулирующих социально-трудовые отношения, базируются в российском законодательстве на международных правовых актах:

- Конвенции № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.);
- Конвенции № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949 г.);
- Конвенции № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (1971 г.);
- Конвенции № 154 «О содействии коллективным переговорам (1981 г.).

Помимо конвенций Международная организация труда разрабатывает рекомендации по вопросам регулирования коллективных договоров и переговоров:

- Рекомендация о коллективных договорах от 29.06.1951 № 91;
- Рекомендация о добровольном примирении и арбитраже от 29.06.1951 № 92;
- Рекомендация о консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия от 26.06.1952 № 94;

- Рекомендация о консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями работодателей и работников в отраслевом и в национальном масштабе от 20.06.1960 № 113;
- Рекомендация о связях между администрацией и работниками на предприятии от 28.06.1967 № 129;
- Рекомендация о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях от 23.06.1971 № 143;
- Рекомендация о содействии коллективным переговорам от 19.06.1981 № 163 [2].

Так в последней рекомендации МОТ предлагает принимать меры, для того, чтобы коллективные переговоры велись на всех уровнях. Государственные органы должны оказывать и работникам и работодателям всестороннюю поддержку в коллективных переговорах, для чего рекомендуется разрабатывать специальные программы поддержки работников и работодателей, не ущемляя при этом прав сторон коллективных переговоров. МОТ поощряет разработку правил и процедур, регулирующих коллективные переговоры, но даже при отсутствии таковых, на государство возлагается обязанность содействовать всестороннему охвату всех участников переговоров.

В соответствии с конвенциями МОТ предметом коллективных переговоров, способствующих выработке согласованных решений, должны являться все вопросы, касающиеся определения условия труда и занятости, регулирования отношений между работодателями и работниками и, в свою очередь, между организациями работников и организациями работодателей. Таким образом, принцип коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений реализуется в российском законодательстве в соответствии с международными правовыми нормами.

Коллективный договор может заключаться в организации, ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации,

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно
в интернет-магазине «Электронный универс»
(e-Univers.ru)