

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование)

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

(код и наименование направления подготовки / специальности)

Гражданско-правовая

(направленность (профиль) / специализация)

## ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (ДИПЛОМНАЯ РАБОТА)

на тему «Коллективный договор и его значение в трудовых отношениях»

Обучающийся

В.С. Горянина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

кандидат юридических наук О.Е. Репетева

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

## Аннотация

Актуальность избранной для исследования темы обусловлена важностью и значимостью института коллективного договора для установления необходимого баланса во взаимоотношениях между работодателем и рабочими как с коллективным образованием.

Объектом данного исследования являются общественные отношения, складывающиеся в связи с заключением и исполнением коллективного договора в Российской Федерации.

Предметом настоящего исследования выступают нормы трудового права, которые регулируют соответствующие общественные отношения.

Целью настоящего исследования выступает комплексный анализ правового регулирования и практики применения законодательства о коллективном договоре в Российской Федерации, а также поиск путей и способов его совершенствования.

Для достижения поставленной цели, представляется необходимым решить следующие задачи: проанализировать генезис отечественного законодательства о коллективном договоре, определить понятие и правовую природу коллективного договора, проанализировать зарубежный опыт регулирования коллективного договора, определить структуру, содержание коллективного договора, права его сторон, установить и раскрыть принципы и процесс заключения трудового договор, определить тенденции и проблемы, связанные с заключением коллективного договора в России, проанализировать пути развития коллективного договора в условиях современных отношений.

Структура работы состоит из введения, основной части, в которую входят три раздела, а также из заключения и списка используемой литературы и используемых источников.

## Оглавление

Введение .....	4
Глава 1 Общая характеристика коллективного договора .....	10
1.1 Генезис отечественного законодательства о коллективном договоре ...	10
1.2 Понятие и правовая природа коллективного договора .....	19
1.3 Зарубежный опыт регулирования коллективного договора .....	26
Глава 2 Нормативно-правовое регулирование коллективного договора.....	33
2.1 Структура, содержание коллективного договора, права его сторон .....	33
2.2 Принципы и процесс заключения трудового договора .....	41
Глава 3 Актуальные вопросы реализации коллективного договора в современных условиях.....	54
3.1 Тенденции и проблемы связанные с заключением коллективного договора в России .....	54
3.2 Пути развития коллективного договора в условиях современных отношений .....	64
Заключение .....	74
Список используемой литературы и используемых источников .....	79

## Введение

Актуальность избранной для исследования темы обусловлена важностью и значимостью института коллективного договора для установления необходимого баланса во взаимоотношениях между работодателем и рабочими как с коллективным образованием.

Так, коллективный договор как средство урегулирования трудовых отношений между коллективом рабочих и работодателем является одной из форм реализации более широкой категории социального партнёрства. Социальное партнёрство, как и его проявление в виде коллективного договора, в качестве своих целей предполагает достижения социального мира и согласия.

Особое значение применение коллективного договора приобретает в отдельных отраслях отечественной промышленности, которые связаны с привлечением большого количества рабочей силы, имеющей определённую отраслевую профессиональную принадлежность. В частности, речь идёт о таких отраслях экономики, как газовая, нефтяная, металлургическая, горнодобывающая промышленность. Не являются исключением и такие общественно значимые сферы, как педагогическая деятельность, сфера оказания медицинских услуг и т.п. В данных сферах чрезвычайно важной задачей видится установление эффективного и действенного баланса прав и обязанностей сторон трудовых отношений, гарантий реализации их прав и обязанностей.

Для работодателя заключение коллективного трудового договора предоставляет возможность урегулировать вопросы организации труда и материальных и других стимулов для повышения эффективности и результативности их труда. Однако, в данной сфере до настоящего момента, сохраняется ряд нерешённых концептуальных вопросов и проблем правового регулирования, которые требуют своего разрешения. Основная проблема в

этой сфере заключается в том, что коллективный договор зачастую носит декларативный характер, и в действительности не является средством реального регулирования взаимоотношений между работодателем (работодателями) и трудовым коллективом. Иными словами, в реальности функция по защите прав рабочих и повышения эффективности деятельности работодателя, не выполняется. Причины данного явления лежат во многих областях, в том числе связаны с несовершенством механизма разработки и согласования коллективного договора.

Кроме этого, важное значение приобретает определение правовой природы коллективного договора, определение его значение в иерархии источников трудового права. Среди вопросов, подлежащих разрешению, также вопрос о роли и влиянии профсоюзных органов в процессе заключения коллективного трудового договора, а также вопросы о действии коллективного договора по времени и пространству и прочие.

Таким образом, актуальность избранной темы исследования обусловлена необходимостью совершенствования нормативного регулирования и теоретических представлений коллективного договора в Российской Федерации.

Степень научной разработанности темы исследования находится на относительно высоком уровне. Это проявляется в наличии большого количества диссертационных и монографических исследований, посвящённых различным его аспектам. Если рассматривать современный период развития науки трудового права, то следует отметить следующих авторов научных диссертаций. Так первый серьёзный научный интерес к коллективно-договорным формам регулирования труда был проявлен в 1993 году К.А. Халтлиевым и Ц.Ф. Цитульским, которыми были защищены соответствующие кандидатские диссертации. Затем, тема коллективных договоров касалась в своём исследовании И.А. Ласица в 1997 году. Таким образом, за десятилетие в РФ было защищено всего три научные диссертации

на тему коллективного договора, они были посвящены в основном общим вопросам исследования коллективных трудовых договоров, определения их сущности и роли в условиях зарождающейся на тот момент рыночной экономики.

С началом 2000-х годов ситуация резко изменилась и количество исследований, посвящённых коллективным договорам значительно возросло. В частности можно отметить Л.А. Лады («Коллективный договор по современному российскому трудовому законодательству», 2003 года), С.Ю. Смирнова («Коллективный договор как форма реализации механизмов социального партнерства на предприятии», 2004 год), М.В. Шахаева («Юридическая сущность коллективных соглашений», 2004 год), Д.Н. Михалева («Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в рамках нового трудового законодательства и развития системы социального партнерства», 2004 год). Г.И. Шестакову («Представительство работников и работодателей в системе социального партнерства Российской Федерации», 2004 год), Л.Ю. Шадрину («Коллективный договор как инструмент социального партнерства», 2004 год), Э.Ф. Гумерову («Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений», 2005 год), О.Ю. Ширинкину («Коллективный договор: история вопроса и современное состояние», 2006 год), И.А. Иванову («Коллективные переговоры при заключении коллективных договоров в системе социального партнерства», 2006 год), С.С. Баеву («Коллективный договор как самостоятельный правовой институт: история и современность», 2006 год).

Как мы можем видеть, в период времени с 2003 по 2008 год включительно было защищено не менее десяти кандидатских диссертаций, так же значительным был интерес к коллективным договорам в периодических научных изданиях, на всевозможных научно-практических конференциях. В результате этого было существенно углублено отечественное понимание сущности и предназначения коллективного

договора как источника трудового права, института права, инструмента реализации механизмов социального партнёрства в государстве и т.п. В то же время было уделено внимание и отдельным специфическим вопросам, связанным с коллективными договорами, например проблема коллективных переговоров, история развития коллективных договоров, представительство работников и работодателей и т.п.

В дальнейшем мы можем видеть тенденцию к общему уменьшению количества защищённых диссертаций и в то же время к их более узкой спецификации. Так, можно привести примеры работы А.Д. Джилавыян («Коллективный договор в системе социального партнёрства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ», 2011 год), Г.Н. Стрижакова («Коллективно-договорное регулирование труда работников газовой отрасли», 2008 год), А.В. Щербакова («Эволюция института социального партнерства в России: историко-правовое исследование», 2010 год), К.В. Захаров («Правовая регламентация создания и деятельности трехсторонних комиссий в России и аналогичных им органов за рубежом», 2013 год), Г.Б. Рожкова («Правовой статус объединений работодателей в сфере социального партнерства по законодательству России и Зарубежных стран», 2014 год). Таким образом, либо исследуется отдельный аспект связанный с трудовым договором, либо связанные с ним процесс (сравнительно-правовой анализ, исторический анализ, коллективные соглашения в отдельных сферах труда и т.п.).

В качестве исключения можно указать на диссертационное исследование Филлипцовой Н.А. на тему коллективного договора как одного из видов нормативно-правовых актов (2016 год).

В тоже время, стоит отметить значительный научный интерес к коллективно-договорным формам регулирования труда в периодических научных изданиях. В частности, можно отметить публикации И.А. Александровой, Т.Л. Адриановской, С.С. Великанова, Д.Ю. Гражданскиной,

Н.Е. Габелко, М.А. Драчук, В.Я. Дыханова, М.А. Жильцова, Т.А. Иванова, А.И. Забелиной, К.С. Козлова, И.Д. Колмаковой и других.

В ходе изучения и анализа работ перечисленных авторов, было установлено, что в целом тема коллективного договора в науке трудового права исследована, выработано понимание его правовой сущности и природы, исследованы основания его заключения, изменения и расторжения и прочие актуальные вопросы. Этому мы обязаны в большинстве своём научным изысканиям учёных начала 2000-х годов, когда фактически было сформировано современное представление об исследуемом вопросе. Вместе с тем, говорить о неактуальности и нецелесообразности текущих исследований вопроса коллективного договора и его содержания преждевременно. Как известно, общественные отношения имеют свойство изменяться, эволюционировать, а вместе с ними, подлежит изменению и сегмент законодательства регулирующего данный вид (направление) общественных отношений. Таким образом, актуальность темы исследования подтверждается необходимостью анализа рассматриваемого правового явления в существующих социально-экономических условиях, а так же текущей практики применения такого законодательства с целью его дальнейшего совершенствования.

Объектом данного исследования является общественные отношения, складывающиеся в связи с заключением и исполнением коллективного договора в Российской Федерации.

Предметом настоящего исследования выступают нормы трудового права, которые регулируют соответствующие общественные отношения.

Целью настоящего исследования выступает комплексный анализ правового регулирования и практики применения законодательства о коллективном договоре в Российской Федерации, а также поиск путей и способов его совершенствования.

Для достижения поставленной цели, представляется необходимым



решить следующие задачи:

- проанализировать генезис отечественного законодательства о коллективном договоре;
- определить понятие и правовую природу коллективного договора;
- проанализировать зарубежный опыт регулирования коллективного договора;
- определить структуру, содержание коллективного договора, права его сторон;
- установить и раскрыть принципы и процесс заключения трудового договора;
- определить тенденции и проблемы, связанные с заключением коллективного договора в России;
- проанализировать пути развития коллективного договора в условиях современных отношений.

Теоретической основой работы являются публикации И.А. Александровой, Т.Л. Адриановской, С.С. Великанова, Д.Ю. Гражданскиной, Н.Е. Габелко, М.А. Драчук, В.Я. Дыханова, М.А. Жильцова, Т.А. Иванова, А.И. Забелиной, К.С. Козлова, И.Д. Колмаковой и других.

Методологическую основу исследования составили такие методы, как диалектический, приёмы логики, анализа и синтеза, восхождения от абстрактного к конкретному, а также специальные методы юридической науки, такие, как формально-правовой, сравнительно-правовой и историко-правовой методы.

Нормативную основу исследования с оставили Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ и другие нормативно-правовые акты.

Структура исследования подчинена поставленным целям и задачам. Работа состоит из введения, основной части состоящей из трёх глав и семи параграфов, заключения, списка источников и приложений.

## **Глава 1 Общая характеристика коллективного договора**

### **1.1 Генезис отечественного законодательства о коллективном договоре**

Первый в истории России коллективный договор был заключён в 1904 году, а первое предметное нормативно-правовое регулирование деятельности коллективных организаций рабочих в отношениях с работодателем появилось в 1906 году. Однако, задолго до указанного момента, возникли необходимые исторические и социально-экономические предпосылки.

В связи с этим, предлагается провести аналогию с историей появления первых коллективных договоров в других государствах. Первым известным примером является Великобритания, в которой договорные процессы между рабочими и промышленниками имели место в XVIII в. в том числе имело место заключение первых коллективных договоров [21, с. 2]. Достижение договорённости от имени владельцев предприятий с рабочим коллективом являлось, прежде всего, практическим решением возникающих разногласий и способом предотвращения стачек, забастовок и бойкотов. В связи с этим, изначально юридическая сила подобных договоров была весьма неоднозначна, их исполнение диктовалось «правом сильного» и могло нарушаться сторонами в зависимости от изменения обстановки [47].

Первое известное миру нормативное регулирование процесса заключения и содержания коллективных договоров также произошло в Великобритании в 1824 году, с указанного года там была официально легализована деятельность профсоюзных организаций. В первой половине XIX столетия возможность заключения коллективных договоров была легализована в отдельных европейских государствах, таких как Дания, Норвегия, Швейцария, государствах находящихся на территории Германии [4, с. 17]. На тот момент в Российской империи вопрос о легализации

профсоюзного движения и тем более о заключении коллективных договоров так и не стоял. С большей долей вероятности это было связано с тем, что промышленная революция, в результате которой было образовано большое количество производственных предприятий и зародился массовый рабочий класс происходила в России только во второй половине XIX столетия, в то время, как в большинстве государств Европы эти процессы имели место намного раньше.

В указанный период рабочий класс в Российской империи в своём большинстве пребывал в бесправном состоянии, отсутствовали какие либо законодательные ограничения, защищающие его от произвола собственника или руководства предприятия. В этих условиях в России зарождалось рабочее движение. Исследователи начала XX, в частности, В.П. Литвинов-Фалинский отмечал, что существенные противоречия между рабочим классом и собственниками фабрик возникли именно с внедрением достижений науки и техники в производственный процесс, что привело к его автоматизации, в т.ч. к расширению производства. До указанного периода, когда производство представляло собой мануфактуру и совокупность ремёсел и кооперации на патриархальной основе [22, с. 54]. По мере того, как количество рабочего класса увеличивалось, росла промышленность, увеличивалось и количество коллективных конфликтов между рабочими и администрацией заводов и фабрик. Государство осознавая необходимость вмешательства в данную сферу, вместе с тем, предпринимало только ограниченные меры.

Во второй половине XIX столетия были введены должности фабричных инспекторов, в обязанности которых входила проверка соблюдения утверждённых в 1886 году норм трудового законодательства (регулировали трудовые отношения на фабриках между рабочими и администрацией, устанавливали правила увольнения и найма). Данным законом была установлена ответственность собственников фабрика за

нарушения норм закона и при этом, устанавливалась ответственность рабочих за саботаж работы предприятия, проведения стачки и т.п. [42, с. 147]. Обращает на себя внимание то обстоятельство, что данные нормы и правила распространялись исключительно на отношения между фабричными работниками и собственниками фабрик, и не относились к отношениям по «мелкому» найму, к трудовым отношениям на производства кустарного, мануфактурного типа [2, с. 41-42]. Имели место и первые попытки создания организованного рабочего движения, которые предпринимались в Одессе в 1875 году и в Петербурге в 1878 годах, однако такие организации, будучи вне закона, существовали непродолжительное время [62, с. 48].

Вместе с тем, нарастающая сила и значение рабочего класса и дисбаланс в их правах и возможностях их реализации в сравнении с собственниками предприятий, привёл к тому, что количество стачек (которые признавались незаконными) с каждым годом всё больше увеличивалось. Иными словами, ни собственники предприятий, ни государство не могло удержать ситуацию под полным контролем. Так, в 1903 году их было 520, что практически равнялось общему количеству стачек за предыдущие три года с 1899 по 1902 года [63, с. 42]. Это обстоятельство сопровождалось и ростом политического недовольства, политизацией рабочего движения. Попытка государства повлиять на защиту прав рабочих введением должностей старост, которые должны были служить представителями рабочих предприятий в отношении с их работодателями, существенного результата не принесла.

В результате этого первый в истории Российской империи коллективный договор между рабочими и собственниками фабрики был, как и в Великобритании несколько сотен лет тому назад, заключён в отсутствие какого либо правового регулирования. Так, в г. Баку в результате длительной стачки между работниками нефтедобывающих предприятий и их собственниками 30.12.1904 года был заключён коллективный договор,

который именовался «Мазутная революция» [9, с. 189]. Характер требований рабочих сводился к сокращению продолжительности рабочего дня, введению отпусков, повышению заработной платы, улучшению их жилищных условий к строительству школ [35]. По результатам достигнутых договорённостей был введён 9-часовой рабочий день, в канун воскресных дней и праздников – 8 часовой, заработная плата рабочих была увеличена на 25 %, была установлена минимальная плата, выходные дни и отменено привлечение рабочих к сверхурочным работам [36]. Отдельно на себя обращает внимание возложение на администрацию обязанности вежливого обращения с рабочими предприятия [31]. Однако, ввиду отсутствия правового регулирования данного договора, гарантий его исполнения со стороны работодателя, в течение года с момента его подписания он сначала частично, а затем и полностью перестал исполняться работодателем. Обращает на себя внимание, что такой отечественный опыт заключения и исполнения первого коллективного договора в целом вполне совпадает с аналогичным опытом в иностранных государствах, что указывает на схожую природу взаимоотношений рабочий-работодатель и необходимость установления соответствующих государственных гарантий.

Как следствие реакции государства на революционные события 1905 года, царским Указом от 04.03.1906 года «О временных правилах об обществах и союзах», была предусмотрена возможность рабочих свободно собираться и образовывать коллективные союзы [60, с. 256]. Несмотря на то, что в данном указе не шла речь о праве на заключение коллективных договоров, возникли правовые основания для легитимизации представительства рабочего класса в целом в отношениях с работодателями. В свою очередь, такое представительство было необходимо именно для налаживания постоянного контакта, ведения переговорного процесса, что служило основной для построения социального партнёрства.

После принятия решения о создании такого коллективного союза последний подлежал регистрации в разрешительном порядке, при этом, министру МВД предоставлялось право отказать в регистрации или аннулировать действующую регистрацию [49]. Такого рода государственный контроль был необходим, прежде всего, ввиду политизации рабочего движения. Отмечается, что к 1910 году в Российской Империи насчитывалось порядка 720 коллективных союзов рабочих [16, с. 224].

Развитие коллективных переговоров и договоров имело место и в период существования Временного правительства в 1917 году. Активную роль в этом вопросе играли формирующиеся советы рабочих и военных комиссаров. Активное развитие коллективных договоров и соглашений происходило, прежде всего, на практике в виду значительного политического «веса», который приобрело в то время рабочее движение. Какого либо существенного изменения нормативного регулирования в этот период не наблюдалось. Одним из практических наработок того времени было заключение отдельного «тарифного» соглашения, которое предполагало установление тарифов определяющих размер заработной платы и вознаграждений за дополнительные эффективные показатели рабочего и коллектива в целом.

Далее рассмотрим советский период развития законодательства о коллективном договоре. Так, в первые годы советской власти в период с 1917 по 1921 года на государственном уровне было закреплено право на заключение коллективных договоров [58, с. 297]. Первым таким нормативным актом было Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда» утверждённое Совнаркомом 02.07.1918 года [37]. Также отметим, что коллективным договорам придавался нормативный характер. Согласно указанного положения, инициатором заключения нормативного договора выступал профсоюз рабочих, работодателю на ответ давался срок в семь

дней, после чего коллективный договор передавался на утверждение в Наркомтруда. В случае отказа работодателя утвердить договор или уклонения от ответа на предложение профсоюза Наркомтруд имел возможность самостоятельно ввести его в действие.

В Кодексе законов о труде 1918 года [17] в целом сохранялись те же правила. При этом само понятие коллективного договора в нём отсутствовала, однако предусматривалась возможность согласования тарифных положений, которые вырабатывались профсоюзами, которые согласовывались и утверждались аналогичным образом. Таким образом, государство сузило возможности по применению коллективных соглашений, оставив за профсоюзами компетенцию в части согласования тарифов на оплату труда, время начала рабочего дня и время перерывов. В основе такого решения, как представляется, лежала позиция о том, что организация рабочего процесса, экономические условия труда, правила найма и увольнения были предусмотрены трудовым законодательством принятым победившим классом рабочих и крестьян.

Вместе с тем с 1920 года влияние профсоюзов на условия труда существенно увеличилось, поскольку им было предоставлено право самостоятельно определять условия труда, разрабатывая нормативно-правовые акты утверждаемые Наркомтруда. Фактически работодатель был устранён от данного процесса. Политические документы того периода, указывают на то, что профсоюзы фактически рассматривались как один из основных аппаратов советского государства [15, с. 571].

В последующим в период НЭП с 1921 по 1929 года, в силу необходимости учёта интересов промышленников, роль профсоюзов была децентрализована. Они опять начали играть роль выражения воли рабочих в отношениях с администрацией предприятий. Процесс ведения коллективных переговоров регулировался Декретом СНК РСФСР от 18 июля 1922 года было утверждено «Положение о примирительных камерах и третейских

судах», которым регламентировалось создание примирительных камер и третейских судов для разрешения конфликтов между администрацией предприятия и рабочими при заключении, выполнении и изменении коллективных договоров [7]. 23.08.1922 г. был издан Декрет СНК РСФСР «О коллективных договорах», основные положения которого вошли в новый КЗоТ 1922 г. [7]. Согласно данным нормативно-правовых актов, коллективные договора подразделялись на генеральные (по отдельным отраслям промышленности) и локальные (в отдельных местностях или на отдельных предприятиях). Роль Наркомтруда сводилась к регистрации заключённых договоров и к контролю за их содержанием, поскольку они не должны были предусматривать минимум гарантий прав рабочих, предоставленных действующим на тот момент трудовым законодательством.

В последующем, со сворачиванием политика НЭПа и в связи с построением административно-командной системы в экономике, значение и содержание коллективных договоров значительно изменилось. Отмечается, что с 1934 по 1947 года коллективные договора не заключались вообще [50, с. 56]. Причины заключались в том, что трудовые отношения в указанный период регулировались из единого центра и не предполагали свободы нормотворчества «на местах» [50, с. 56].

В 1947 году практика заключения коллективных договоров возобновилась. Однако, их содержание уже существенно отличалось от тех, которые заключались в период с 1917 по 1934 года. Если раньше коллективный договор в основном был направлен на установление дополнительных гарантий для рабочих, то с указанного периода, коллективные договора уже предусматривали и вопросы увеличения производительности труда, показатели, которые должны были быть достигнуты на производстве в плановый период и т.п. Что касается льготной составляющей коллективного договора, то последняя, также в значительной степени определялась по административно-командной линии в соответствии



с имеющимися возможностями обеспечить определённый уровень дополнительных благ для рабочих. Постепенно, свобода сторон коллективного договора «правотворческого» характер значительно уменьшалась. Фактически коллективный договор перестал выполнять свою роль как средства согласования поли трудового коллектива и работодателя, как одна из форма социального партнёрства.

Согласно данным отдельных исследователей, например, в 1980-х годах примерная доля положений коллективного договора, которые определялись на усмотрение профсоюза и администрации предприятий, составляла порядка 11% [64, с. 70].

Таким образом, советский этап правового регулирования коллективного договора после непродолжительного начального периода относительной свободы в вопросах его заключения, в итоге закончился полной централизацией и «управляемым» процессом заключения таких договоров. Коллективный договор фактически стал ещё одним дополнительным инструментом регулирования трудовых и, посредством этого, экономических отношений в государстве.

Ситуация в значительной степени изменилась уже в современной России. Становление рыночной экономики обусловило необходимость введение иных принципов регулирования коллективных договоров. Так, в 1991 году было принято ряд нормативно-правовых актов в данной сфере, в частности Указ Президента РСФСР от 26.10.1991 г. № 162 «Об обеспечении прав профессиональных союзов в условиях перехода к рыночной экономике» [52] и от 15.11.1991 г. № 212 «О социальном партнёрстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» [53], согласно которым была введена практика заключения «соглашений» в сфере социального партнёрства. Принятие обозначенных Указов и Закона 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях» [14] стало началом преобразования коллективно-договорной системы, которое продолжила новая кодификация норм трудового права с

принятием в 2001 г. Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) [51]. Таким образом, правовое регулирование коллективных договоров в современной России вышло на качественно новый уровень, что, однако, не избавило данную сферу уже от других, характерных для современной России проблем, которые будут рассмотрены в последующих разделах настоящего исследования.

В подведение итогов рассмотрения вопроса о генезисе законодательства о коллективном договоре выделим и кратко охарактеризуем следующие исторические периоды:

1) 30-е гг. XIX в. – к. XIX в. – зарождение социального диалога между работниками и работодателями, обусловленное возникновением рабочего движения в России. Данный период характеризовался нарастанием социального и экономического напряжения, появлением практики проведения стачек и неформальных переговоров между рабочими коллективами и собственниками фабрик. Государство стремилось обеспечить порядок в трудовых правоотношениях собственными силами, право рабочих на коллективное представительство, не признавалось;

2) 1900 г. – октябрь 1917 г. – становление социального партнерства, закрепление права рабочих на создание профсоюзов. Данный период характеризуется появлением первых случаев заключения коллективных договоров, государственным признанием права рабочих на коллективные союзы, что послужило основанием для формирования первой практики социального партнёрства;

3) октябрь 1917 – 1921 гг. – впервые на государственном уровне закрепляется право на заключение коллективных договоров. Практика заключения коллективных договоров значительно распространяется. Устанавливается механизм введения в действие коллективных (тарифных) договоров, вопреки воли работодателя;

4) 1921 – 1929 гг. – расширение практики заключения коллективных договоров в период НЭПа. Ввиду введения относительной свободы рыночных отношений коллективные трудовые договора имели важное значение, как средство регулирования трудовых отношений;

5) 30-е гг. XX в. – 1947 г. – изменение характера коллективных договоров, связанное с введением в экономику страны административно-командной системы. Государство в указанный период не видело потребности в договорном регулировании трудовых отношений, поскольку отечественная экономика в полной мере носила плановый характер;

6) 1947 – конец 80-х гг. XX в. – восстановление практики заключения коллективных договоров, формальный характер коллективных договоров. Коллективные договора по существу, выступали одним из средств регулирования трудовых и экономических отношений. Содержание коллективных договоров во многом определялось административно-командными методами;

7) 90-е гг. XX в. – настоящее время – возрастание роли и значения коллективных договоров, преобразование коллективно-договорной системы.

## **1.2 Понятие и правовая природа коллективного договора**

Существует нормативное (легальное) определение коллективного договора. Так, согласно п. 1 ст. 40 ТК РФ, «коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей» [51]. Таким образом, установлен следующий перечень признаков трудового договора: трудовой договор — это правовой акт; предметом регулирования данного правового акта являются социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя; заключается работниками и работодателями в лице их

представителей.

Исходя из приведённого легального определения коллективного договора, можно сделать вывод о том, что его сущность заключается в регулировании социально-трудовых отношений в рамках конкретной организации. Так ли это или нет, установим в ходе дальнейшего анализа.

Как известно, сущность — это, прежде всего, философская категория, даже в случае употребления данного термина для нужд юридической науки, она не теряет свой философский смысл и отображает проявление взаимосвязи и методологической роли философии и других наук. Согласно философской энциклопедии, сущность – «это смысл данной вещи, то, что она есть сама по себе, в отличие от всех других вещей и в отличие от изменчивых, под влиянием тех или иных обстоятельств, состояний вещи» [30, с. 427]. Говоря простым языком, сущностью называется то, благодаря чему нечто есть то, что оно есть [45]. В логике сущность (как существенный признак — лат. *essentialia constitutiva*) — это неотъемлемое качество, без которого предмет невозможно мыслить [45].

Таким образом, сущность любого правового явления, в том числе и коллективного договора, заключается в его смысле, который отличает данное явление от всех других, без чего оно (коллективный договор) не мыслимо, то благодаря чему коллективный договор является именно таким. Как уже указывалось выше, сущность рассматриваемого явления, в первую очередь, должна отображаться в его определении.

Указанное выше понимание сущности коллективного договора основанное на его легальном толковании как «регулирования социально-трудовых отношений в рамках конкретной организации» не представляется точно отражающим его сущность. Так, регулирование социально-трудовых отношений на уровне организации — это признак не только коллективного договора, к которому, он, безусловно, относится, но и других источников трудового права, например локальных нормативных актов. Таким образом,

приведённое утверждение может рассматриваться в качестве признака, но не в качестве сущности коллективного договора.

Определившись с пониманием сущности как философской категории, рассмотрим мнения представителей науки трудового права относительно сущности рассматриваемого понятия.

Так, Г.В. Стрижаков, сущность коллективного договора определяет в «двух началах управленческой суверенности организаций в сфере труда, осуществляемой ее главой и участии профсоюзов в регулировании трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками» [44, с. 6]. Также Г.В. Стрижаков указывает, что согласно действующего на данный момент законодательства, современный коллективный договор является своеобразным «кодексом» имеющий свою силу в пределах конкретной организации. Таким образом, можно сделать вывод о том, что Г.В. Стрижаков понимает сущность коллективного договора, как проявление, результат реализации главы работодателя и рабочих права на осуществление регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений в пределах соответствующей организации.

И.В. Гайдим, рассматривая вопрос правовой сущности коллективного договора, отмечает, что «в условиях перехода к рыночным экономическим отношениям правовая сущность коллективного договора неоднозначна» [3, с. 9]. Как считает указанный учёный, такая сущность основывается на двух началах: автономии, управленческой суверенности организации в сфере труда, осуществляемой ее главой (собственником, предпринимателем), и на участии профсоюза или иного представительного органа работников в урегулировании социально-трудовых отношений [3, с. 9]. Также указывается на то, что рассматриваемый договор имеет такой признак как нормативность, то есть он содержит обязательные для сторон правила поведения, то есть нормы права. Следующий существенный признак коллективного договора,

заключается в том, что он является «соглашением».

Подводя итог приведённых выше позиций относительно определения сущности коллективного договора, следует отметить, что она раскрывается через проявление двух основополагающих начал трудового права: автономии управленческой суверенности и участия трудового коллектива в управлении организацией. Данное понимание сущности рассматриваемого явления можно признать приемлемым с одним дополнением. Коллективный договор, как, впрочем, и любой другой договор, является результатом проявления согласованности воли его сторон, то есть соглашением. В содержании договора, да и в самом его факте, проявляется согласие, согласованность сторон относительно взаимных прав и обязанностей. Таким образом, работодатель, реализуя автономию управленческой суверенности, и рабочие, реализуя право на участие в управлении организацией посредством коллективных переговоров, достигают согласия по существенным условиям социально-трудового характера связанным с осуществлением трудовой деятельности на определённом предприятии.

Исходя из сказанного выше, представляется, что сущность коллективного договора можно определить как проявление согласованности воли работодателя основанной на управленческой автономии последнего и воли рабочих, обусловленной их правом на участие в управлении организации в которой они осуществляют трудовую деятельность.

Далее рассмотрим выделяемые в науке признаки (особенности) коллективного договора.

Г.В. Стрижаков, указывает, что исходя из определения коллективного договора, указанного в ст. 40 ТК РФ, следует, что это прежде всего акт, в котором работодатель и работник договорились о конкретных условиях на основе принципа диспозитивности и равноправия сторон. По этим причинам он не носит административного характера в отличие от подзаконного нормативного акта, который исходит от органа власти, обязателен к

исполнению под угрозой применения установленной федеральным законом санкции [44, с. 12].

Так же существенным признаком коллективного договора является то, что он является формой проявления социального партнёрства. Как указывает Г.Г. Руденко, «в сфере труда социальное партнерство – это особый тип социально-трудовых отношений, присущий рыночной экономике, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества наемных работников и работодателей оптимальный баланс и реализацию их основных интересов» [40, с. 63-64].

Г.Н. Стрижаков, откликаясь на дискуссию о возможности отнесения коллективного договора к системе подзаконных источников отмечает, что согласно основным положениям общей теории права и конституционного права он таковым не является [44, с. 20-21]. Однако представляется, что его можно отнести к источникам трудового права, так как в нем закрепляются правила поведения, обязательные для неопределенного круга лиц, рассчитанные на их неоднократное применение. Кроме этого, в договоре устанавливается перечень форм участия работников в управлении организацией [23, с. 137-138].

Сторонником отнесения коллективного договора к источникам трудового права так же является И.М. Гайдим, который указывает, что «1) коллективный договор как источник трудового права, представляет собой локальный нормативный акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя; 2) как и любой источник права, коллективный договор по своей правовой природе представляет собой правоотношение между работниками (представителями) и работодателем, содержанием которого выступают права и обязанности сторон; 3) неисполнение или ненадлежащее исполнение норм этого локального нормативного акт может повлечь за собой применение мер юридической ответственности» [3, с. 9].

Относя коллективный договор к источнику трудового права, как представляется, необходимо, в первую очередь, руководствоваться тем, что посредством «принятия» данного правового акта-соглашения могут быть установлены правила поведения, не предусмотренные другими источниками трудового права (Конституцией РФ, ТК РФ, федеральными законами, подзаконными нормативно-правовыми актами и т.п.). При этом, такие правила поведения будут являться обязательными для сторон соглашения, обязательность и императивность соблюдения условий коллективного договора, среди прочего, обусловлена функционированием механизма принуждения к их выполнению сторонами (возможность привлечения к административной ответственности). То есть коллективный договор может быть источником принципиально «новых» общеобязательных правил поведения обладающих признаками правовых норм.

Следующим существенным признаком коллективного договора, как представляется являются его стороны. Рассмотрим вопрос сторон коллективного договора подробнее. Как отмечается в ТК РФ, в процесс коллективно-договорного регулирования от имени рабочих и работодателя должны действовать их представители.

В результате написания данного параграфа можно сделать следующие выводы.

Трудовой договор — это соглашение работодателя и рабочих, заключаемое от их имени представителями, достигнутое в результате проведения коллективного переговорного процесса предметом регулирования которых являются социально-трудовые отношения между указанными субъектами и являющееся результатом согласованности воли работодателя и рабочих.

Трудовой договор является источником трудового права. Относя коллективный договор к источнику трудового права необходимо, в первую очередь, руководствоваться тем, что посредством «принятия» данного



правового акта-соглашения могут быть установлены правила поведения, не предусмотренные другими источниками трудового права (Конституцией РФ, ТК РФ, федеральными законами, подзаконными нормативно-правовыми актами и т.п.). При этом, такие правила поведения будут являться обязательными для сторон соглашения, обязательность и императивность соблюдения условий коллективного договора, среди прочего, обусловлена функционированием механизма принуждения к их выполнению сторонами (возможность привлечения к административной ответственности). То есть коллективный договор может быть источником принципиально «новых» общеобязательных правил поведения обладающих признаками правовых норм.

Учитывая очевидным тот факт, что коллективный договор является источником трудового права (не законодательства), считаем необходимым внести ответствующие изменения в ст. 5 ТК РФ, расширив тем самым перечень источников трудового права коллективным договором (данное предложение, как представляется в равной степени может распространяться и на трудовой кодекс).

Определяя юридическую силу коллективного договора, его следует «поместить» после актов органов местного самоуправления, перед локальными нормативными правовыми актами. Исходя из этого, будет предусмотрено, что положения коллективного договора не могут противоречить положениям Конституции РФ, ТК РФ, федерального законодательства, указам Президента РФ, Постановлениям Правительства РФ, нормативным актам Федеральных органов исполнительной власти, законам субъектов РФ, нормативно-правовым актам органов местного самоуправления.

### 1.3 Зарубежный опыт регулирования коллективного договора

Отметим, что регулирование вопросов заключения коллективных трудовых договоров весьма разнообразно в зависимости от государств и типов правовых систем. Учитывая ограниченный объём данного параграфа, в качестве государств для сравнения выберем такие государства, как Германия, Франция, Великобритания и США.

Так, в Германии практика заключения коллективных договоров, сформировала следующие виды договоров: национальные (отраслевые, то есть те, которые заключаются на национальном уровне, распространяются на все трудовые отношения данного типа в государстве); региональные (соответственно, применяются к трудовым отношениям на определённой территории, как правило, в пределах определённой административно-территориальной единицы) и производственные (заключаются на отдельно взятом предприятии).

Отмечается, что «наибольшее распространение имеют региональные договоры, охватывающие все предприятия соответствующей отрасли в пределах конкретной земли или района (например, зональные соглашения по заработной плате)» [46, с. 47].

Кроме того, в Германии выделяются типовые и общие договора. Типовые договора призваны урегулировать определённую сферу трудовых отношений. Наиболее распространённым примером типового коллективного договора выступает договор об оплате труда со сроком действия на один год. Общие договора регулируют другие важные вопросы трудовых отношений, связанные с условиями осуществления трудовой деятельности. В таких договорах обычно регулируются вопросы рабочего времени, отпуска, сроков предупреждения об увольнении и прочие. Такого рода договора, как правило, более долговременные и действуют по 3-4 года.

Далее рассмотрим пример Франции. В соответствии с французским трудовым законодательством, как и в Германии, выделяются национальные, региональные (локальные) коллективные соглашения и «заводские» соглашения. Установлены и правила взаимодействия такого рода соглашений. Верховенство имеет национальное соглашение (если оно заключено), положения регионального и заводского соглашения может только уточнять и детализировать положения национального соглашения с учётом «местной» специфики.

Кроме того, коллективные договора выделяются по сфере их распространения. Выделяются те договора, которые распространяются на определённую промышленную сферу, и на обычные коллективные договора. Первая из обозначенных групп договоров заключается в сферах экономики, в которых профсоюзы имеют значительное влияние и силу. По решению властей они распространяются на соответствующую сферу экономических отношений и приобретает силу нормативного акта. С момента их легитимизации государством, они приобретают обязательную силу для всех сторон трудовых отношений. Вместе с тем, отмечается, что «отраслевые договоры имеют довольно незначительное применение. Наиболее часто заключаются региональные и местные коллективные договоры, а также «заводские соглашения»» [46, с. 48].

Указывается, также что, «наряду с указанными существенную роль играют общенациональные межконфедеральные соглашения, заключаемые ведущими конфедерациями профсоюзов (обычно во главе с Всеобщей конфедерацией труда). Действие таких соглашений распространяется на значительное число работников. Предметом регулирования являются социально-экономические отношения (например, соглашения о пособиях по безработице, о компенсациях при частичной занятости, об обеспечении занятости и др.)» [46, с. 48].

Далее рассмотрим опыт правового регулирования коллективного договора в Великобритании. Отмечается, что «характерной чертой коллективно-договорного регулирования является заключение коллективных договоров на национальном уровне. Однако во многих отраслях промышленности заключаются отдельные соглашения об условиях труда производственных рабочих и работников производственной сферы. Наряду с национальными заключаются районные и местные соглашения. Увеличивается число соглашений, заключаемых с одним работодателем» [28, с. 54].

В зависимости от критерия содержания коллективного трудового договора они разделяются на нормативные и процедурные. Так, «нормативные договоры включают в себя положения, непосредственно закрепляющие условия труда. Процедурные договоры определяют порядок ведения переговоров между работодателями и профсоюзами об установлении или изменении условий труда. Это могут быть разного рода совместные конференции, совместные постоянно действующие органы (типа совместных промышленных советов или комитетов). Одновременно эти органы выступают в качестве органов по рассмотрению трудовых споров, т.е. рассмотрение трудовых споров является частью общей системы ведения коллективных переговоров в той или иной отрасли промышленности» [1, с. 112].

Кроме того, «по организации ведения национальных коллективных переговоров все отрасли промышленности Великобритании можно разделить на две группы: 1) отрасли, где условия труда определяются на совместных конференциях, созываемых периодически руководством профсоюзов и объединением работодателей; 2) отрасли, где условия труда определяются совместными постоянно действующими органами (типа совместных промышленных советов или советов по заработной плате). Наибольшее

распространение имеет вторая форма ведения коллективных переговоров» [1, с. 112].

Обратим внимание, что организация социального партнёрства сторон трудовых отношений в Великобритании обладает определённой спецификой. Взаимоотношения между указанными сторонами обладает признаками системности и постоянности, речь идёт о деятельности совместных органов построенных по принципу представительства и принятия решения коллегиальным способом.

В США, «наиболее характерными являются коллективные договоры предприятий (фирм или компаний). Они представляют собой соглашения, заключаемые как с одним работодателем и предприятием, так и с группой предприятий или работодателей.

Крупномасштабные отраслевые договоры заключаются только в отдельных случаях (например, автомобильные грузовые перевозки и др.). Практикуются региональные или зональные договоры (например, на морском транспорте)» [56, с. 44].

Что касается формы договоров, то законодательно, она не определена, теоретически допускается и устная форма коллективного договора, однако, ввиду очевидных причин, на практике распространена именно письменная форма трудовых договоров.

Далее рассмотрим особенности содержания коллективных договоров в перечисленных государствах. В Германии «законодательство содержит лишь общие указания о содержании коллективных договоров. Согласно Закону о тарифном договоре договоры регулируют права и обязанности сторон и включают в себя правовые нормы, которые могут устанавливать содержание, порядок и основания заключения и расторжения трудовых отношений, а также регулировать производственные вопросы и вопросы, касающиеся статуса предприятия» [13, с. 415].

В целом по своему содержанию тарифные договоры делятся на:

«1) договоры об общих условиях труда (регламентируют продолжительность рабочего времени, оплату сверхурочных работ, отпусков и т.п.);

2) договоры о заработной плате (устанавливают заработную плату и оклады, классы заработной платы по регионам и т.п.). Кроме того, заключаются специальные соглашения о продолжительности рабочего времени, об оплате труда учеников и др.» [13, с. 146].

Широкое распространение имеет включение в коллективные договоры положений о пенсионном обеспечении работников от предприятий.

Во Франции «законодательство о коллективных договорах затрагивает содержание только тех из них, сфера действия которых может быть распространена в обязательном порядке решением властей. Оно устанавливает исчерпывающий перечень обязательных и факультативных положений, касающихся особых условий труда (например, сверхурочные работы), дополнительных пенсий от предприятий» [13, с. 147].

Трудовое законодательство фиксирует обязательные минимальные условия. В основу коллективно-договорного регулирования положен общий принцип приоритета интересов работников по сравнению с нормами, установленными в законе. Это означает, что коллективный договор может изменять положения, закрепленные в законодательстве, только в сторону их улучшения для работников.

Коллективные договоры включают в себя три основные группы условий: 1) общие конституционные положения, касающиеся осуществления профсоюзных прав, организации комитетов предприятия и делегатов от предприятия; 2) положения, определяющие условия труда (размер заработной платы, продолжительность отпуска, оплата сверхурочных работ, порядок расторжения трудового договора); 3) положения, регулирующие взаимоотношения профсоюза и работодателя, подписавших договор (порядок

урегулирования трудовых конфликтов, процедура примирения, формы пересмотра и расторжения коллективного договора).

В Великобритании, «коллективные договоры по своей нормативной силе следуют за актами трудового законодательства и предписаниями правительственных органов. В принципе положения, закрепленные в коллективных договорах, не могут противоречить законодательным нормам о труде. В противном случае договорные нормы признаются недействительными. Однако трудовое законодательство ограничивается установлением лишь основных, принципиальных начал, рассматриваемых как обязательный минимум. Поэтому законодательством, и судебной практикой воспринят принцип, в соответствии с которым положения коллективного договора могут устанавливать более благоприятные для работника условия труда по сравнению с закрепленными законодательством» [15, с. 416].

В США коллективные договоры, как правило, включают в себя следующие положения: общие (о признании сторон, о сфере, цели, сроках договора и др.); об условиях труда и социальных правах работников; «о промышленных отношениях» между сторонами; о рассмотрении трудовых конфликтов в связи с действием договора. Договорные положения о дополнительных пособиях по безработице, о пенсионном обеспечении и медицинском страховании чаще устанавливаются в отдельных соглашениях.

Отмечается, «федеральные законодательные акты (Закон Вагнера, Закон Тафта - Хартли) устанавливают, что в коллективных договорах регулируются вопросы заработной платы, рабочего времени, а также сроков и условий найма. Судебные органы и НУТО расширили перечень вопросов, подлежащих обсуждению на переговорах по поводу заключения коллективных договоров, и классифицировали их следующим образом: обязательные, факультативные и незаконные.

Кроме того, «обязательные положения должны содержаться во всех заключаемых коллективных договорах. Законодательство некоторых штатов прямо закрепляет эти положения. К ним, в частности, относится положение об отказе от забастовок. Это положение не означает, что забастовка как средство борьбы исключается полностью, однако применение забастовки строго регулируется профсоюзом и применяется только при определенных обстоятельствах с соблюдением определенных условий и по решению профсоюза» [1, с. 150].

Одним из основных положений коллективного договора является вопрос регулирования заработной платы. В разных штатах предусмотрена различная продолжительность отпусков, а для некоторых категорий работников установлены дополнительные отпуска.

Факультативные положения коллективного договора - те, которые выходят за рамки обязательных, установленных законом, но не подпадают ни под одно из запрещений, предусмотренных законодательством.

В подведение итогов рассмотрения вопроса о зарубежном опыте правового регулирования коллективных договоров, отметим следующее. В европейском континентальном праве на примере Германии и Франции распространено деление коллективных договоров на национальные, региональные и локальные (договора, заключаемые на отдельных предприятиях). Наибольшую юридическую силу имеет национальный коллективный договор, а нижестоящие могут только детализировать отдельные условия в силу специфики трудовой деятельности или местных условий труда. Система коллективного согласования условий труда в Великобритании специфична, поскольку она представляет собой систему коллегиальных представительных форм взаимодействия (конференций или постоянно действующих органов), которые взаимодействуют в вопросах определения условий труда.



## **Глава 2 Нормативно-правовое регулирование коллективного договора**

### **2.1 Структура, содержание коллективного договора, права его сторон**

Основные положения, касающиеся структуры и содержания коллективного договора, закреплены в ст. 41 ТК РФ, согласно которой «содержание и структура коллективного договора определяются сторонами» [51]. Кроме того, данная статья указывает, что «в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам»:

- 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;
- другие вопросы, определенные сторонами [10].

Как видно из данной статьи, перечень взаимных обязательств работников и работодателя, которые могут быть закреплены в коллективном договоре, является открытым, и носит рекомендательный характер, т.е. на свое усмотрение указанные стороны коллективного договора, могут добавлять необходимые обязательства. Законодатель специально предоставил возможность сторонам коллективного договора самим выбирать, какие именно условия будут оговорены в данном договоре. Это позволяет сделать форму коллективного договора более гибкой, подходящей для различного рода ситуаций, которые могут иметь место в процессе трудовой деятельности.

Также ст. 41 ТК РФ указывает, что «в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями» [51]. Как видно, коллективный договор может закреплять только более благоприятные условия труда, чем предусмотрены законом, ухудшение же условий труда, не допускается, поскольку это противоречит трудовому законодательству. Согласно ст. 9 ТК РФ, коллективный договор не может содержать условия, которые будут ухудшать

положение работников, их уровень прав и гарантий, предусмотренный законодательством [51].

Согласно ст. 134 ТК РФ, содержание коллективного договора так или иначе должно отражать порядок индексации уровня заработной платы работников, поскольку данная статья говорит о том, что индексация осуществляется в том числе на основании коллективного договора [51].

Согласно ст. 135 ТК РФ, коллективным договором устанавливаются «системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования». Также данная статья указывает на то, что условия оплаты труда, устанавливаемые коллективным договором не могут быть ухудшены по сравнению с установленными законодательством [51].

Следующим условием коллективного договора, согласно ст. 136 ТК РФ является условие о заработной плате работников. Порядок выплаты заработной платы - наличными деньгами или перевод на банковскую карту, дата выплаты - устанавливается трудовым либо коллективным договором [51].

Согласно ст. 144 ТК РФ система оплаты труда работников муниципальных и государственных учреждений также устанавливается коллективным договором [51].

Ст. 154 ТК РФ указывает, что коллективным договором устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время [51].

Коллективный договор также может предусматривать увеличение продолжительности рабочей смены, в отличие от указанной в ч. 2 ст. 94 ТК РФ. Это может быть предусмотрено для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения

предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами [24, с.23].

Для представителей таких творческих профессий, как сфера кинематографии, театрального искусства, средств массовой информации и др. законодательством предусмотрено расширение сферы регулирования трудовой деятельности коллективным договором: может быть установлена специальная продолжительность рабочей смены, возможность работы в выходные дни и ночное время. Это связано с особенностью труда в данных сферах.

В коллективном договоре могут определяться некоторые гарантии и компенсации, связанные с проживанием и работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и с переездом на работу в такие местности, для работников организаций, не относящихся к бюджетной сфере (ст. ст. 320, 323, 325, 326 ТК). Это связано с тем, что условия труда в данных районах достаточно сложные, как и погодные условия в указанных широтах. Все это оказывает негативное влияние на уровень и продолжительность жизни данных народов. Однако районы Севера, Сибири и Дальнего Востока богаты важнейшими природными ресурсами, там развиваются важнейшие отрасли народного хозяйства (рыболовство, оленеводство и др.), что говорит о незаинтересованности государства в том, чтобы коренные народы покидали места своего рождения и проживания. Для надлежащего развития данных районов необходимо мерами государственной поддержки заинтересовывать население в том, чтобы остаться там и продолжать трудиться. Одной из таких мер поддержки является социальная пенсия для малочисленных народов Севера.

Помимо правовых норм и обязательств, коллективный договор должен содержать такие формальные сведения, как наименования сторон, от имени

которых он заключен, срок его действия, порядок изменения и продления [57, с.179].

Коллективный договор представляет собой разновидность гражданско-правового договора и его структура, соответственно, подобна структуре гражданско-правового договора. Структура коллективного договора состоит из преамбулы, которая, как правило, включает: номер коллективного договора, наименование организации, общие положения, в которых указываются стороны коллективного договора.

Структура коллективного договора также включает положение о предмете данного договора - общественные отношения, которые будут регулироваться данным договором. Следующим положением может быть указание, на кого распространяется действие заключаемого договора - на всех работников либо на определенную часть [61, с. 116].

Следующая часть коллективного договора, как правило, представляет собой изложение прав и обязанностей его сторон.

В следующей части коллективного договора могут быть указаны основания расторжения коллективного договора, обозначены положения, касаемые режима рабочего времени. Как было отмечено, устанавливаемый режим рабочего времени не должен противоречить нормам трудового и гражданского законодательства. ТК РФ устанавливает, что в течение рабочего дня работнику в обязательном порядке должен быть предоставлен перерыв продолжительностью от 30 минут до 2 часов. Данное время может быть использовано данным лицом для отдыха и приема пищи. Однако на практике, таким перерывом не всегда можно воспользоваться.

В некоторых организациях сотрудник сам может устанавливать время перерыва в зависимости от наличия свободного времени (к примеру, продавец может отойти на обед во время отсутствия покупателей). На практике, если четко такой обеденный перерыв не установлен в определенное время, то может иметь место ситуация, когда сотрудник не

имеет возможности воспользоваться данным периодом отдыха в виду фактического отсутствия свободных перерывов. Такое положение вещей неприемлемо для нормальной рабочей деятельности человека. Решение данной проблемы представляется достаточно сложно реализуемым ввиду отсутствия несогласия со стороны работников, чаще всего при каком-либо несогласии с таким режимом, сотрудник увольняется и на его место приходит другой. Работодатель зачастую не заинтересован в регулировании рабочего графика, ему проще постоянно брать на работу новых людей.

Следующим элементом режима рабочего времени является предоставление рабочему выходных дней еженедельно. Еще одним видом отдыха является отпуск, который должен в обязательном порядке предоставляться каждому рабочему. ТК РФ закрепляет обязанность работодателя обеспечивать сотрудника ежегодным оплачиваемым отпуском продолжительностью 28 календарных дней [51].

Коллективный договор может предусматривать иные условия, однако они не должны ухудшать закрепленные ТК РФ.

Следующим структурным элементом коллективного договора является положение об ответственности сторон - предусматриваются последствия неисполнения пунктов заключаемого договора. Сюда могут входить условия предоставления компенсации вреда, причиненного работнику, особенности выплаты пособий, предусмотренные гарантии, предоставляемое работникам социально-бытовое обслуживание, медицинская страховка и др. [61, с. 117].

Ответственность по коллективному договору является материальной либо дисциплинарной. Материальная ответственность реализуется в том случае, когда имеет место обязательство одной из сторон договора возместить причиненный ущерб другой стороне, которой данный ущерб был причинен. Размер и порядок возмещения вреда устанавливаются законодательством. Вопросы реализации материальной ответственности устанавливаются в рамках трудового законодательства. Такая

ответственность характерна для трудовых правоотношений. Заключая коллективный договор, его стороны обязуются исполнять определенные договором условия. К примеру, работник обязуется соблюдать трудовую дисциплину, выполнять обязанности, предусмотренные его должностью, а работодатель обязуется выплачивать заработную плату, предоставлять отпуск и т.д.. Если одна из сторон трудового договора совершает деяние, которое повлекло материальный ущерб другой стороне, то наступает материальная ответственность.

В современной доктрине есть мнения, согласно которым следует рассматривать материальную ответственность как разновидность договорной гражданско-правовой ответственности, поскольку заключается коллективный договор. Думается, что такая позиция достаточно обоснована и может иметь право на существование.

Общими условиями для всех субъектов дисциплинарной ответственности является обязанность подчиняться правилам внутреннего распорядка, установленными в той или иной организации. К примеру, если брать во внимание образовательную организацию, то сотрудники данного учреждения обязаны соблюдать установленные там правила внутреннего распорядка, за нарушение которых может быть предусмотрена дисциплинарная ответственность.

По сути можно охарактеризовать дисциплинарную ответственность как негативные последствия за нарушение дисциплины в определенной области. Под дисциплиной можно рассматривать определенный порядок обязательных к исполнению, установленных в рамках той или иной организации норм и правил, за нарушение которых предусмотрена дисциплинарная ответственность. Нарушение данных правил и будет являться основанием для наступления дисциплинарной ответственности. Такое нарушение принято обозначать понятием дисциплинарный проступок.

В общих чертах он может быть определен как неисполнение или ненадлежащее исполнение субъектом своих обязанностей в процессе осуществления соответствующей деятельности (трудовой, служебной, учебной) в связи с включением его в устойчивый коллектив организации.

Таким образом, материальная и дисциплинарная ответственность могут реализовываться в рамках коллективного договора. Материальная ответственность реализуется в том случае, когда имеет место обязательство одной из сторон договора возместить причиненный ущерб другой стороне, которой данный ущерб был причинен. Дисциплинарная - наступает в результате нарушения правил внутреннего распорядка организации.

Заключительные положения коллективного договора могут включать условия о сроке договора, возможности его продления, внесения изменений. Завершается коллективный договор реквизитами сторон и их подписями.

Таким образом, содержанием коллективного договора являются согласованные сторонами условия, призванные урегулировать социально-трудовые отношения в организации [41, с. 409]. В современной доктрине высказываются позиции, согласно которым, благодаря тому, что коллективный договор включает в себя и нормативные и индивидуальные черты, он обладает двойственной правовой природой [41, с. 409]. Иными словами, коллективный договор по своему содержанию отчасти представляет собой гражданско-правовой договор, и регулируется нормами гражданского и трудового права, он не может содержать условия, противоречащие закону, однако в то же время, коллективный договор может включать условия, которые на усмотрение его сторон будут иметь значение. Таким образом коллективный договор по своему содержанию представляет собой нормативно-индивидуальный договор.

Частью коллективного договора также могут быть приложения. Например, согласно ст. 190 ТК РФ приложением к коллективному договору являются Правила внутреннего трудового распорядка [43, с. 90].



Таким образом, согласно ТК РФ, структура и содержание коллективного договора определяются сторонами. Ст. 41 ТК РФ закрепляет примерный перечень обязанностей, которые могут быть отражены в коллективном договоре [51]. Возможность сторонам самим решать, какие именно положения закреплять в коллективном договоре, позволяет сделать форму коллективного договора более гибкой, подходящей для различного рода ситуаций, которые могут иметь место в процессе трудовой деятельности. В то же время коллективный договор является разновидностью гражданско-правового договора и должен соответствовать тем основам договорных конструкций, которые устанавливаются законодательством. Коллективный договор не может содержать условия, противоречащие закону, не может устанавливать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым и гражданским законодательством.

Основными структурными элементами коллективного договора, как правило, являются: преамбула (как правило, включает: номер коллективного договора, наименование организации, общие положения, в которых указываются стороны коллективного договора); положение о предмете данного договора; права и обязанности сторон; основания расторжения коллективного договора; положение об ответственности сторон; условия о сроке договора, возможности его продления, внесения изменений; реквизиты сторон и их подписи и приложения.

## **2.2 Принципы и процесс заключения трудового договора**

Приступая к исследованию принципов трудового договора, представляется необходимым определить само понятие принципы. Принципы являются немаловажным аспектом уяснения сущности самого исследуемого явления. От того, насколько тот или иной институт

соответствует принципам его действия, можно говорить об уровне правового регулирования, об эффективности действующего законодательства, о целесообразности реформирования этого законодательства и т.д.

Значение термина «принцип» в науке чаще всего определяется как «основное, исходное положение чего-либо» [41, с. 22].

Думается, что принципы представляют собой нечто основополагающее, то, на чем строится деятельность того или иного правового института, причем, принципы следует отличать от понятия требования, поскольку требования предъявляются к чему-либо для обеспечения принципов.

Непосредственного указания принципов, предъявляемых к трудовому договору, законодательство не содержит. Утративший свою силу в 2004 году Закон «О коллективных договорах и соглашениях», такие принципы содержал. К ним относились: соблюдение норм законодательства; полномочность представителей сторон; равноправие сторон; свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений; добровольность принятия обязательств; реальность обеспечения принимаемых обязательств; систематичность контроля и неотвратимость ответственности [14].

В виду того, что на сегодняшний день ТК РФ и ГК РФ не содержат специальной статьи, посвященной принципам трудового договора, представляется необходимым обратиться к принципам социального партнерства, закрепленных в ст. 24 ТК РФ.

Основными принципами социального партнерства ТК РФ называет:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Принцип равноправия сторон заключается в равных правах и возможностях относительно участия в коллективных переговорах, в создании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений [12, с. 208]. Как работодатель, так и работники имеют право инициировать коллективные переговоры, поднять тот или иной вопрос, предложить то или иное решение относительно условий коллективного договора, внесения изменений в коллективный договор и др.

Думается, что принцип равноправия сторон следует также рассматривать не только с точки зрения равенства их возможностей в урегулировании социально-трудовых отношений, но и их равенства перед законом. Это выражается в равенстве всех граждан, независимо от каких-либо признаков. Ценность данного принципа заключается в важности свободы совести, свободы вероисповедания и др. в правовом статусе человека. Дискриминация по какому-либо признаку может затронуть каждого человека, поэтому закрепление в законодательстве соответствующего принципа частным образом реализует фундаментальное конституционное право.

Однако, несмотря на закрепление принципа равенства сторон в законе, все же работодатель и работники находятся не совсем в равных позициях. Положение работодателя является более выгодным по сравнению с положением работников, его полномочия являются более широкими, чем у работников. Поэтому ТК РФ предусматривает дополнительные гарантии для работников, которые закрепляются в ст. 39 ТК РФ: «Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев [51].

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы» [51].

Принцип уважения и учета интересов сторон состоит в том, что в коллективном договоре должны быть отражены положения, учитывающие интересы и работников и работодателя. Интересы той или иной стороны не должны игнорироваться другой стороной. Без взаимного уважения и учета интересов невозможно достигнуть настоящего справедливого соглашения.

Если интересы той или иной стороны будут ущемлены, то это не

сможет гарантировать долгих и прочных трудовых отношений. Чаще всего, на практике могут быть ущемлены интересы работников. Как правило, это проявляется в недостаточном уровне заработной плате или в нарушениях режима рабочего времени. В таком ритме работники не задерживаются надолго, и по истечении определенного срока начинают подыскивать себе более удобное место работы. Все это не может позитивно отражаться на качестве работы компании.

В свою очередь, предложить слишком высокий уровень заработной платы работодатель тоже может не всегда в силу определенных экономических возможностей [54, с. 347]. Поэтому, необходимо устанавливать баланс между возможностями работодателя и запросами работников. Работодатели и работники должны сосуществовать в условиях партнерства, тогда принципы равенства сторон и уважения и учета интересов будут соблюдаться надлежащим образом.

Принцип заинтересованности сторон в участии в договорных отношениях является не менее важным принципом, поскольку заинтересованность в участии в договорных отношениях напрямую отражается на заинтересованности в достижении хорошего рабочего результата. Незаинтересованный работник, который понимает, что его интересы все равно не будут учтены, не будет прилагать максимальных усилий, направленных на достижение успеха в рабочем процессе.

Следующий принцип - содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе. Государство может оказывать весьма существенное влияние на установление социального партнерства между сторонами коллективного договора. Органы исполнительной власти участвуют в деятельности трехсторонних комиссий, важные политические и правовые решения принимаются с учетом мнения социальных партнеров, представителям работников и работодателей оказывается содействие в поиске компромисса и взаимоприемлемых

решений [54, с. 347].

Поскольку социальная активность работников на данный момент находится на достаточно низком уровне, участие государства в установлении социального партнерства просто необходимо. Трехсторонние соглашения, в которых принимало участие государство, на сегодняшний день заключены в восьмидесяти из восьмидесяти пяти субъектов Российской Федерации [54, с. 347]. Это, очевидно, связано с тем, что органы исполнительной власти в субъектах РФ не обеспечивают должным образом систему социального партнерства.

Государство, в свою очередь, должно принимать более активное участие в отношениях социального партнерства, это будет способствовать развитию данных отношений, а также предотвратит возможные нарушения установленных законодательством требований. Кроме того, как уже было отмечено в работе, сторона работников является более незащищенной, чем сторона работодателя. Участие государства позволяет предотвратить различного рода ущемления в правах работников. Также государство является одним из крупных собственников, его политика в государственном секторе оказывает большое влияние на трудовые отношения в целом [55, с. 180].

Соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по сути представляет собой принцип законности. Принцип законности можно рассмотреть как совокупность двух ее аспектов - единства и верховенства законности. Единство закона заключается в едином применении законов на всей территории государства. На региональном уровне могут устанавливаться свои законы, но они должны быть основаны на общегосударственных законах и не могут противоречить им.

Верховенство закона заключается в том, что в современном российском государстве единственным источником права является закон.

Деятельность государственных органов и деятельность граждан должна основываться на букве закона. В правовом государстве закон должен быть превыше всего. Кроме того, одним из проявлений принципа верховенства законности в РФ также можно назвать верховенство Конституции, которая закрепляет важнейшие начала основ государственного устройства и прав и свобод человека. Все законодательные акты опираются на Конституцию и не могут противоречить положениям, закрепленным в ней. При возникновении противоречий того или иного правового акта Конституции, данные положения или весь закон будут признаны неконституционными и должны будут подлежать изменениям.

Важнейшим показателем законности в государстве является уровень соблюдения законов. Но нельзя забывать о том, что в данном процессе важнейшую роль играет сам закон, то, насколько он совершенен, адекватен современным общественным отношениям, имеются ли в нем пробелы и коллизии. Одной из важнейших проблем современного права является наличие пробелов. Право не всегда успевает за изменяющимися и появляющимися вновь общественными отношениями. На практике как правило, сначала возникают общественные отношения и только спустя определенное время это отражается в правовой норме. Наличие пробелов в различных правовых нормах должно своевременно выявляться и устраняться. Это важно, в частности, для норм трудового права. Договоры всегда должны основываться на букве закона. Как уже было отмечено в работе, коллективный договор составляется на усмотрение сторон, но не может ухудшать положение работников, предусмотренное законодательством.

Полномочность представителей сторон. Данный принцип представляет собой необходимое условие для возможности установления социального партнерства. На основании законодательства, решения общего собрания либо учредительных документов представители сторон имеют определенные

полномочия.

В качестве представителя работодателя может выступать руководитель предприятия либо иной орган управления. Для участия в коллективных переговорах представитель работодателя должен предоставить соответствующие документы, подтверждающие, что он наделен функциями представителя.

Представители профсоюза должны подтвердить свои полномочия, представив устав профсоюза, положение о первичной профсоюзной организации, протокол об избрании органа первичной профсоюзной организации (профсоюза) [11].

Иные представители работников получают свои полномочия на общем собрании (конференции) и, следовательно, могут ссылаться только на его решение (протокол) [11].

Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда. Данный принцип необходим для возможности каждой стороны обозначить свои интересы. Каждая сторона вправе предлагать для внесения в коллективный договор те положения, которые необходимы для осуществления или обеспечения нормальной трудовой деятельности с ее стороны. Этот принцип основан на международном принципе добровольности переговоров. Соблюдение данного принципа позволяет соблюсти принцип учета интересов сторон коллективного договора. Отсутствие ограничения в выборе вопросов для обсуждения также способствует учету индивидуальных особенностей и предпочтений каждой стороны. Все это позволяет сделать процесс трудовых отношений максимально удобным для обеих сторон и создает условия для достижения наилучшего результата в трудовой деятельности, повышает эффективность труда [27].

Реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами. Данный принцип заключается в том, что должна иметь место предварительная оценка



возможности соблюдения тех или иных обязательств, включаемых в коллективный договор, потому что после его заключения, неисполнение его условий будет грозить определенными негативными последствиями.

Таким образом, в договор должны включаться только те обязательства и пункты, которые могут быть реально выполнены. Для этого необходимо сначала здраво оценить условия и обстоятельства, от которых будет зависеть выполнение тех или иных обязательств. Это может быть, к примеру, оценка финансово-экономического положения предприятия, от которого будет зависеть уровень заработной платы сотрудников. Так, работодатель, не может устанавливать уровень заработной платы, которая не будет соответствовать финансово-экономическим возможностям организации.

Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений. Условия, закрепленные в коллективном договоре, являются обязательными для выполнения сторонами. Несоблюдение тех или иных условий влечет к наступлению ответственности нарушителя. Все условия коллективного договора предварительно обсуждаются и согласовываются между сторонами. Когда соглашение достигнуто и договор подписан все условия становятся обязательными для выполнения сторонами.

Следующий принцип социального партнерства представляет собой контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений. Он состоит в осуществлении контроля за соблюдением условий коллективного договора. Согласно ст. 51 ТК РФ «контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса» [51].

И последний принцип, закрепленный в ст. 24 ТК РФ - «ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений» [51]. Наступление ответственности за невыполнение условий, закрепленных в коллективном договоре, является важным принципом и, как правило, положение об ответственности сторон, содержится в самом договоре. Как правило, при нарушении условий договора может иметь место гражданско-правовая, материальная либо дисциплинарная ответственность.

Так как данная ответственность наступает за нарушение условий договора, то данный вид ответственности является разновидностью гражданской ответственности - договорной. Принимая во внимание основание возникновения гражданско-правовой ответственности, выделяют договорную и внедоговорную ответственность. Договорная ответственность наступает в результате нарушения условий договора. Внедоговорная, как правило, наступает в результате причинения вреда, ущерба, неосновательного обогащения и др.

Материальная ответственность реализуется в том случае, когда имеет место обязательство одной из сторон трудового договора возместить причиненный ущерб другой стороне, которой данный ущерб был причинен.

Размер и порядок возмещения вреда устанавливаются законодательством. Вопросы реализации материальной ответственности устанавливаются в рамках трудового законодательства. Трудовая ответственность характерна для трудовых правоотношений. Заключая трудовой договор, его стороны обязуются исполнять определенные договором условия. К примеру, работник обязуется соблюдать трудовую дисциплину, выполнять обязанности, предусмотренные его должностью, а работодатель обязуется выплачивать заработную плату, предоставлять отпуск и т.д. Если одна из сторон трудового договора совершает деяние,

которое повлекло материальный ущерб другой стороне, то наступает материальная ответственность.

В современной доктрине есть мнения, согласно которым следует рассматривать материальную ответственность как разновидность договорной гражданско-правовой ответственности, поскольку заключается трудовой договор. Думается, что такая позиция достаточно обоснована и может иметь право на существование.

Переходя к исследованию процесса заключения коллективного договора, необходимо отметить, что обсуждение и подписание коллективного договора, как правило, происходит на общем собрании работников.

Одна из сторон выступает инициатором коллективных переговоров и уведомляет в своем намерении провести переговоры другую сторону. Уведомление осуществляется в письменной форме. После того, как другая сторона получила уведомление, она должна вступить в коллективные переговоры в течение семи календарных дней.

Ст. 37 ТК РФ устанавливает порядок проведения коллективных переговоров: «Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений» [51].

«Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет

право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров» [51].

Коллективный договор утверждается общим собранием (конференцией) и подписывается всеми участниками единого представительного органа. Со дня подписания сторонами, коллективный договор вступает в законную силу.

Таким образом, были рассмотрены основные принципы социального партнерства, которые применяются для коллективного договора. Соблюдение данных принципов необходимо для установления справедливого и правильного функционирования трудовой деятельности на основании социального партнерства. Каждый из обозначенных принципов так или иначе взаимосвязан с другими.

Нарушение одного из принципов, неизбежно влечет нарушение других (нарушение уважения и учета интересов сторон влечет нарушение принципа равноправия и т.д.). На практике, однако, имеет место нарушение или неполное соблюдение ряда принципов, таких как: равноправие сторон, содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства, добровольность взятия на себя обязательств и др. Все это негативным образом отражается на установлении социального партнерства в трудовой деятельности. В связи с этим, государству необходимо оказывать более пристальное внимание к вопросам установления социального партнерства, разрабатывать политику, направленную на соблюдение всех установленных законодательством принципов социального партнерства.

Процесс принятия коллективного договора начинается с инициативы одной из сторон проведения коллективных переговоров, затем в процессе коллективных обсуждается проект коллективного договора, вносятся поправки и предложения, затем общим собранием утверждается и подписывается коллективный договор. Коллективный договор вступает в законную силу со дня подписания сторонами.

## **Глава 3 Актуальные вопросы реализации коллективного договора в современных условиях**

### **3.1 Тенденции и проблемы связанные с заключением коллективного договора в России**

Приступая к исследованию тенденций развития института коллективного договора в современной России, можно отметить, что данный институт относительно новый и недостаточно проработанный. В силу его необязательности многие организации отказываются от использования данного договора. В свою очередь, коллективный договор играет очень важную роль в сфере защиты интересов работников и вовлечения их в регулирование вопросов, затрагивающих их трудовую деятельность.

Одной из положительных тенденций является постепенное увеличение профсоюзных организаций и заключений коллективных договоров [38]. Кроме того, можно отметить, что все чаще коллективные договоры устанавливают уровень заработной платы, превышающий прожиточный минимум. Также значительно выросло количество региональных соглашений, которые предусматривают обязательное участие профсоюзов в мероприятиях по предотвращению неплатежеспособности организаций, фиктивного банкротства и по оказанию содействия работникам организаций, проходящих процесс банкротства [20].

В последние годы количество угроз банкротства предприятий, а также количество совершаемых процедур банкротства очень возросло, поскольку на сегодняшний день деятельность многих юридических лиц подвержена воздействию на нее ряда негативных факторов, как со стороны внешнеполитической обстановки, так и ввиду сложных условий внутри государства. В этой связи один из важнейших механизмов помощи таким предприятиям на сегодняшний день - институт банкротства.

Возможность профсоюзным организациям принимать участие в данной процедуре, закрепленная в коллективном договоре очень важна, поскольку применяемые процедуры банкротства направлены на восстановление платежеспособности должника и сохранении его деятельности. Соответственно сами сотрудники также заинтересованы в этом [38]. В рамках одной из стадий банкротства - финансового оздоровления - могут быть введены такие меры как: оптимизация производства, ликвидация структурных единиц, работающих в убыток, реализация отдельного имущества предприятия, оказание помощи в выплате долгов со стороны третьих лиц и др. Содействие профсоюзных организаций восстановлению платежеспособности организации играет зачастую ключевую роль в данном процессе. Кроме того, в случае фиктивного банкротства, профсоюзная организация может воспрепятствовать данному процессу.

Несмотря на многочисленные преимущества коллективного договора, в практике его реализации встречаются различные проблемы, которые обусловлены, как несовершенством правового регулирования данного договора, так и недобросовестным отношением организаций и сотрудников к своим обязательствам.

Первой проблемой, которую выделяют ряд авторов, является его фактически односторонняя выгода для сотрудников. Работодатель же, заключая коллективный договор, в основном, подвергается дополнительной ответственности [48]. Зачастую переговоры по согласованию проекта коллективного договора, очень затягиваются, поскольку работодатель не хочет идти на уступки сотрудникам. При недостижении соглашения коллективный договор так и не заключается. Таким образом, в связи с тем, что работодателю не выгодно заключать коллективный договор, происходит отказ от использования, в рамках той или иной организации, данной формы договора.

Другой проблемой применения коллективного договора на практике, является то, что профсоюзы зачастую злоупотребляют своими полномочиями. Между разными профсоюзами одной организации складываются сложные отношения, могут возникать конфликты интересов.

Е.Н. Нестеренко отмечает, что современные коллективные договоры в большинстве своем несут формальный характер и не закрепляют наиболее важных условий для осуществления трудовой деятельности. В свою очередь некорректность коллективного договора приводит к возникновению трудовых конфликтов и споров [29]. Формальность коллективных договоров также выражается в том, что зачастую они ретранслируют нормы трудового законодательства, не внося ничего нового. Смысл заключения такого коллективного договора вызывает сомнения.

Е.Н. Нестеренко также отмечает, что заключение коллективного договора выгодно только сотрудникам, интересы работодателя же данным договором ущемляются [29]. В виду этого организации стараются избегать заключения коллективных договоров и закон им позволяет это не делать, поскольку заключение коллективного договора не носит обязательного характера.

Еще одной проблемой применения коллективного договора является то, что работодатель под видом установления стимулирующих выплат для работников, отражает их в коллективном договоре, но не отражает их в налоговых декларациях [59]. Поскольку данные выплаты не являются постоянными и размер их устанавливается в каждом случае индивидуально, то это позволяет использовать коллективный договор как способ ухода от налогов.

Как было отмечено в работе, форма и содержание коллективного договора устанавливаются сторонами. На практике это приводит к тому, что зафиксированные в указанном договоре положения, вызывают сложности в их применении. Кроме того, может иметь место некорректность некоторых



формулировок, которые способствуют возникновению трудовых споров. Правовые нормы устанавливают, что коллективный договор не может противоречить законодательству, однако он может содержать новые понятия, которые трудовое законодательство не содержит. В таком случае положения коллективного договора могут оказаться вне правового поля. Прямого противоречия трудовому законодательству может и не быть, однако положение работника будет не таким выгодным, как могло бы быть.

Обращаясь к судебной практике, можно отметить дело, в котором лицо обратилось в суд с иском о возмещении компенсации ввиду нарушения работодателем - акционерным обществом - условия коллективного договора об индексации заработной платы. Однако суд не удовлетворил требования истца, поскольку в коллективном договоре не была установлена конкретная дата, когда работодатель обязан был индексировать заработную плату. Кроме того, суды первой и апелляционной инстанции отмечали, что «индексация является не единственным способом обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, обязанность повышать реальное содержание заработной платы работника может быть исполнена работодателем и путём её периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, путём повышения должностных окладов, выплаты премий» [39, с. 92].

По другому делу, гражданка Ш., имея инвалидность второй группы, трудилась в должности санитарки физиотерапевтического кабинета. Для граждан имеющих инвалидность, ТК РФ устанавливает продолжительность рабочей недели в размере 35 часов, однако для Ш. работодателем был установлен 40-часовой рабочий день. Кроме того, условия труда данной гражданки были признаны вредными на основании результатов проведённой МСЧ МВД специальной оценки условий труда. После того, как Ш. обратилась к работодателю за материальной помощью, предусмотренной соглашением к коллективному договору, она была уволена, на основании

того, что работодатель больше не может предоставлять ей работу в связи с состоянием ее здоровья. Ш. обратилась в суд с иском о взыскании с работодателя материальной помощи и доплаты за вредные условия труда, которую она не получала. Суды первой и апелляционной инстанций в удовлетворении заявленных требований отказали. Верховный суд указал, что ввиду нарушения условий соглашения к коллективному договору о предоставлении материальной помощи, а также в виду того, что Ш. не получала доплату за переработку - 5 часов в неделю - предусмотренную ее инвалидностью, то суды первой и апелляционной инстанции пропустили нарушения норм материального права. Верховный суд отменил решения суда первой и апелляционной инстанций и направил дело на новое рассмотрение [34].

По другому делу, коллективным договором была предусмотрена обязанность работодателя осуществлять периодическую проверку знаний и навыков сотрудников в области охраны труда для допуска к работе. Однако в виду того, что К. не была пройдена данная проверка по причине ее неявки на экзамен, работодатель на два месяца отстранил ее от работы, не выплачивая при этом заработную плату. К обратилась в суд с требованием о взыскании заработной платы за период отстранения. Суд первой инстанции отказал в удовлетворении требований, сославшись на то, что К. по своей инициативе не пришла на экзамен. Однако судом апелляционной инстанции было отмечено, что причина пропуска экзамена была признана уважительной и по возвращению К. на работу работодатель мог провести для нее повторную проверку навыков и знаний для допуска ее к работе. Кроме того, ТК РФ предусматривая, отстранения работника от работы в виду непрохождения им установленной проверки знаний, не предполагает оставление работника без заработной платы. Судебная коллегия пришла к выводу о том, что «на работника не возложена обязанность обращаться к работодателю с письменным ходатайством о переносе срока проверки его знаний.

Работодателем же, несмотря на выход К. на работу, соответствующие локальные акты об установлении дней сдачи ею экзаменов не издавались» [32].

Таким образом, отстранение от работы К. явилось следствием бездействия работодателя, не организовавшего своевременную проверку её знаний правил охраны труда после выхода истицы на работу. Поскольку отстранение К. от работы не связано с её виновными действиями, в силу ч.3 ст.76 ТК РФ и ч.1 ст. 157 ТК РФ её иски о взыскании оплаты за время отстранения от работы удовлетворены [32].

Таким образом, в рассмотренных примерах судебной практики о нарушении условий коллективного договора, можно увидеть несоблюдение работодателем данных условий. Суды первой и апелляционной инстанций, чаще всего, отказывали в удовлетворении требований истцов. Это может говорить о том, что коллективный договор не подлежит серьезной оценке со стороны суда. Это может быть вызвано тем, что законодательство не устанавливает четких требований к его форме и содержанию. В связи с этим, в науке предлагается закрепление основных обязательных пунктов коллективного договора, а также более детальной законодательной регламентации данного договора.

Еще одним проблемным моментом коллективного договора можно назвать отсутствие выработанного механизма контроля за исполнением его условий. Неурегулированность контроля, в свою очередь, приводит не правильному исполнению или к неисполнению условий, закрепленных в коллективном договоре. Отсутствие установленных нормативно-правовых последствий несоблюдения условий коллективного договора создает благоприятную почву для нарушений. Для защиты своих нарушенных прав, работникам приходится обращаться в суд. В свою очередь, доступ к правосудию на сегодняшний день затруднен правовой неграмотностью населения и определенными материальными и временными затратами.

Проблемой коллективного договора также называют отсутствие законодательного закрепления возможности его досрочного расторжения, даже по соглашению сторон [26]. Максимальный срок коллективного договора составляет три года. Минимальный срок определяется сторонами. Однако ввиду наличия некоторых сложностей в процессе принятия коллективного договора (переговоры, согласование проекта коллективного договора), сторонам неудобно устанавливать короткий срок его действия. Расторгнуть же договор раньше заключенного срока стороны не могут. В связи с этим представляется целесообразным внести в законодательство возможность досрочного расторжения коллективного договора по соглашению сторон.

Еще одной практической сложностью в реализации коллективного договора является то, что, по сути, коллективный договор не является локальным актом, однако положения, характерные для регулирования локальных вопросов, как правило, закрепляются в качестве приложений к коллективному договору. В качестве примера можно привести график сменности, который устанавливается при сменной работе. Чтобы обеспечить эффективный непрерывный технологический процесс, работодатель организует сменный режим работы [25].

Режим использования рабочего времени при сменной работе определяется графиками сменности, которые разрабатываются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Данные графики, в соответствии с ч.2 ст. 190 ТК РФ [51], обычно закрепляются приложениями к коллективному договору и являются локальными нормативными правовыми актами.

Сменная работа связана с продолжительностью рабочей недели, а также с режимом отдыха работников, занятых на такого рода работах. Время отдыха тесно связано с рабочим временем, правовым режимом его использования. Так, в графиках сменности закрепляется время для отдыха и

питания, продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха, а также еженедельного непрерывного отдыха. Продолжительность рабочей смены обычно не может быть более восьми часов. Однако, учитывая особенности технологического процесса, для определенных категорий работников она может устанавливаться в размере не более 12 часов [6].

Сложности в данном случае возникают, когда необходимо вносить изменения в данные положения, поскольку, если они являются частью коллективного договора, то должны изменяться в соответствии с условиями внесения изменений в коллективный договор. Однако, как уже было отмечено, сами по себе графики сменности являются локальными правовыми актами. Но, если этот локальный акт оформлен, как часть коллективного договора, то он теряет свой локальный характер в части внесения изменений в него. На основании этого, можно отметить, что данное положение либо нарушается работодателем либо работодатель вовсе отказывается от заключения коллективного договора в виду усложненного процесса внесения в него изменений.

Проблемным моментом также можно назвать то, что зачастую имеет место нарушение условий труда, закрепленных в коллективном договоре [19]. Однако работники, не желая портить отношения с работодателем и терять хорошо оплачиваемую работу, не заявляют об имеющихся нарушениях в условиях труда. К примеру, работодатель должен был обеспечивать работника необходимыми медикаментами и средствами защиты в периоды усугубляющейся эпидемиологической обстановки, что не всегда соблюдалось на практике. Выявить такие нарушения возможно было только путем проверок.

Из вышеуказанной проблемы вытекает следующая проблема - недостаточная вовлеченность сотрудников в процесс согласования коллективного договора. Это может быть обусловлено, как правовой безграмотностью (в ряде случаев работники могут не знать своих прав,

предусмотренным трудовым кодексом), так и отсутствием уверенности в том, что работодатель имеет какую-либо заинтересованность в соблюдении их интересов. В свою очередь, важным моментом является осознание работниками организации того, что они вместе с работодателем являются частью одной команды и от их настроения зависит эффективность деятельности данной организации. Для этого в некоторых крупных компаниях коллективные договоры предусматривают мотивирующие и стимулирующие положения для сотрудников.

Высоким мотивационным потенциалом обладает раздел коллективного договора, посвященный оплате труда, системе премирования и различных бонусов [4]. Однако наибольшей мотивированностью обладает совокупность материального и нематериального элементов. К примеру, это могут быть дополнительные выходные дни при достижении сотрудником определенного результата трудовой деятельности.

Ю.А. Забиранова отмечает, что «особую актуальность в последнее время приобретают условия коллективного договора об охране труда работников, что связано с концептуальными изменениями в оценке условий труда» [12, с.207]. Это объясняется тем, что производительность труда напрямую зависит от того, насколько созданы условия для выполнения работниками их трудовой деятельности. Сюда можно отнести не только созданный для сотрудников комфорт, но и предоставление необходимого исправного оборудования, расходных материалов и т.д. Ненадлежащее обеспечение персонала является большой проблемой современных учреждений. В качестве примера можно привести недостаточное обеспечение медицинских организаций необходимым оборудованием и медикаментами, многочисленные переработки и сложный психологический климат в большинстве данных организаций, система штрафов при несоблюдении нормативов. Все это неизбежным образом оказывает негативное воздействие на эффективность работы.

Помимо всех обозначенных проблем практической реализации коллективного договора, могут иметь место проблемы, сопряженные с нарушениями порядка его принятия. На практике могут возникать ситуации, когда коллективный договор принимается с нарушениями порядка переговоров, недостаточным учетом интересов одной из сторон, некорректными формулировками, сложно применимыми на практике и т.д. В этой связи необходимым представляется более детальная законодательная регламентация данного договора, а также установления конкретных условий, позволяющих признавать коллективный договор недействительным.

Таким образом, можно отметить, что институт коллективного договора только начинает складываться в России. Процесс его внедрения в трудовые отношения еще находится на стадии формирования. В качестве положительных тенденций можно назвать постепенное увеличение профсоюзных организаций и заключений коллективных договоров а также установление коллективным договором более высокого уровня заработной платы по сравнению с установленным прожиточным минимумом.

Однако, несмотря на многочисленные преимущества коллективного договора, в практике его реализации встречаются различные проблемы, которые обусловлены, как несовершенством правового регулирования данного договора, так и недобросовестным отношением организаций и сотрудников к своим обязательствам. В качестве основных проблем коллективного договора были выделены такие, как:

- односторонняя выгода для сотрудников и незаинтересованность работодателя в его заключении;
- формальность коллективного договора и ретрансляция норм трудового законодательства;
- использование коллективного договора как способа ухода от части налогов;

- использование в коллективном договоре некорректных формулировок и закрепление условий, которые оказываются вне правового поля;
- отсутствие выработанного механизма контроля за исполнением его условий коллективного договора;
- отсутствие законодательного закрепления возможности досрочного расторжения коллективного договора;
- недостаточная вовлеченность сотрудников в процесс согласования коллективного договора;
- закрепление в качестве приложений к коллективному договору локальных актов, что сказывается на порядке внесения изменений в них;
- нарушение условий труда, закрепленных в коллективном договоре.

Анализ судебной практики о нарушении условий коллективного договора, позволяет говорить о том, что в преимущественном большинстве дел, имело место несоблюдение данных условий именно работодателем. Суды первой и апелляционной инстанций, чаще всего, отказывали в удовлетворении требований истцов. Это может говорить о том, что коллективный договор не подлежит серьезной оценке со стороны суда. Это может быть вызвано тем, что законодательство не устанавливает четких требований к его форме и содержанию. В связи с этим, в науке предлагается закрепление основных обязательных пунктов коллективного договора, а также более детальной законодательной регламентации данного договора.

### **3.2 Пути развития коллективного договора в условиях современных отношений**



Приступая к исследованию путей развития коллективного договора, необходимо обратиться к советскому периоду существования социально-партнерского регулирования трудовых отношений. Расцветом функционирования и деятельности профсоюзных организаций можно назвать именно советский период, когда в их руках было сосредоточено значительное количество полномочий и для каждого крупного предприятия было характерно наличие профсоюзной организации, которая представляла интересы рабочего класса. Была развита широкая система премирования, выдавались бесплатные путевки в санатории, оказывалась материальная помощь. Отличительной чертой данных социально-партнерских отношений являлось то, что в качестве работодателя выступало государство [8].

На сегодняшний день, в условиях развития рыночной экономики и частной собственности государство уже не выступает в качестве работодателя в каждой организации. Однако тенденция государственного регулирования трудовых отношений сохраняется. По мнению ряда авторов, надлежащий уровень социального партнерства может устанавливаться только при участии государства в качестве третьей стороны [6].

Государство может оказывать весьма существенное влияние на установление социального партнерства между сторонами коллективного договора, участвуя в деятельности трехсторонних комиссий. Поскольку социальная активность работников на данный момент находится на достаточно низком уровне, участие государства в установлении социального партнерства просто необходимо. Трехсторонние соглашения, в которых принимало участие государство, на сегодняшний день заключены в восьмидесяти из восьмидесяти пяти субъектов Российской Федерации. Это, очевидно, связано с тем, что органы исполнительной власти в субъектах РФ не обеспечивают должным образом систему социального партнерства.

Государство, в свою очередь, должно принимать более активное участие в отношениях социального партнерства, это будет способствовать

развитию данных отношений, а также предотвратит возможные нарушения установленных законодательством требований. Кроме того, как уже было отмечено в работе, сторона работников является более незащищенной, чем сторона работодателя. Участие государства позволяет предотвратить различного рода ущемления в правах работников.

Пути развития коллективного договора могут определяться в зависимости от того, как в дальнейшем будут развиваться экономика и предприятия, будут ли развиваться профсоюзные организации, будет ли как-то государство стимулировать работодателей для создания профсоюзных организаций и заключения коллективных договоров, будет ли законодательство, регулирующее коллективный договор, совершенствоваться.

На сегодняшний день можно отметить, что наличие профсоюзных организаций характерно либо для государственных предприятий либо для крупных предприятий. Основным аспектом экономического благосостояния государства является высокий уровень экономики, в которой важнейшую роль играют крупные организации, осуществляющие коммерческую деятельность. Они являются важнейшей экономической единицей, в собственности которой сосредоточена большая часть социального капитала. Данные единицы также представляют собой один из основных источников налогов в государстве.

В последние годы количество угроз для деятельности крупных предприятий очень возросло, поскольку на сегодняшний день деятельность многих юридических лиц подвержена воздействию на нее ряда негативных факторов, как со стороны внешнеполитической обстановки, так и ввиду сложных условий внутри государства.

В современных условиях вопрос защиты деятельности коммерческих организаций стоит особо остро в связи со сложной сложившейся обстановкой. Пандемия коронавирусной инфекции, санкции, вводимые

западными государствами против Российской Федерации, повлекли за собой рост банкротства предприятий. Ряд предприятий, акционерами которых являлись иностранные компании ввиду вынужденного прекращения деятельности их организаций в Российской Федерации из-за санкций вынуждены были продать свои акции российским компаниям или прекратить свою деятельность. Это поставило существование и функционирование коммерческой деятельности в необычайно сложные условия.

Большое значение имеет государственная политика, разрабатываемая в последнее время, направленная на оказание поддержки деятельности коммерческих организаций — это и освобождение от различного рода проверок, и налоговые каникулы и выделение средств на поддержку предпринимательства. Как уже было отмечено в работе, коммерческая деятельность сегодня переживает очень непростые времена, которые вызваны санкциями западных государств против российского государства. Экономика РФ оказалась в условиях кризиса, а предпринимательская деятельность на грани выживания.

Многие отрасли закупали сырье за границей, а на данный момент, торговля множества государств с РФ приостановлена или прекращена. В связи с этим, государство принимает различные меры поддержки российской коммерческой деятельности.

Существующая на сегодняшний день контрактная форма урегулирования трудовых отношений имеет упрощенное и обобщенное содержание, которое не в полной мере учитывает личные качества работников, не обеспечивает должной ответственности за результаты труда, не учитывает содержание и специфику их профессиональной деятельности.

Кроме того, отсутствуют эффективные механизмы активизации социальной политики в области формирования доходов населения, и, в первую очередь, заработной платы, которые были бы направлены на создание экономики для повышения роли человеческого фактора. То есть

система оплаты должна предусматривать дифференцировку для отдельных групп персонала и для решения конкретных задач и целей.

Можно отметить, что, оказывая всевозможную поддержку коммерческим организациям, государство должно позаботиться и о работниках. Государство может предусматривать различного рода привилегии для тех организаций, в которых образованы профсоюзные организации, тем самым стимулируя данные предприятия. Развитие профсоюзных организаций, в свою очередь, будет способствовать развитию института коллективного договора.

Другой путь развития будет способствовать постепенному уменьшению количества заключаемых коллективных договоров. Такая ситуация возможна, если государство не будет проводить активной политики, направленной на стимулирование организаций в создании профсоюзных организаций и заключения коллективных договоров. Однако данная политика не должна заключаться в обвязывании организаций заключать коллективный договор, поскольку это приведет только к формальному заключению договоров с дублированием положений трудового законодательства. Задачей же государства должно стать побуждение предприятий к самостоятельному выбору использования коллективного договора.

Работодатель должен быть заинтересован в повышении эффективности трудовой деятельности его сотрудников, и поэтому, должен учитывать их интересы. Однако, это представляется возможным только в рамках крупного предприятия. Малый и средний бизнес едва ли могут себе позволить создание профсоюзной организации. В связи с этим, государству было бы целесообразно в качестве мер поддержки оказывать софинансирование данной организации для возможности заключения ей коллективного договора и закрепления в нем дополнительных гарантий и мер поощрения для работников.

Необходимо также отметить, что по итогам Петербургского международного юридического форума – 2021, участники обсуждения признали, что эффективное развитие рыночной экономики невозможно без развитого социального партнерства как такового. В этой связи эксперты заключили, что все практические проблемы требуют своего скорейшего разрешения с целью достижения оптимального баланса интересов между работниками и работодателями, а непосредственно система социального партнерства должна быть приведена в соответствие с существующими глобальными изменениями в экономической, политической и технологической сферах [26].

Таким образом, обозначить наиболее значимые направления развития коллективного договора, можно следующим образом: думается, что данный институт будет развиваться в будущем, поскольку это было заложено в поправках к Конституции РФ. Ст. 75.1 Конституции закрепляет следующее положение: «В Российской Федерации создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан, для взаимного доверия государства и общества, гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность» [18].

Впервые на уровне Основного Закона употребляется буквально термин «социальное партнерство» наряду с экономической, политической и социальной солидарностью, сбалансированностью прав и обязанностей граждан, обеспечиваемых на территории нашей страны. Более того, теперь в Конституции в этой же статье гарантируется уважение человека труда, т.е. уважение труда граждан, уважение интересов сторон трудовых отношений, которые также должны отражаться в содержательной части социального партнерства. Сегодня по-прежнему работник является слабой стороной в трудовых отношениях, он нуждается в защите, которая наряду с иными

привычными средствами изначально выстраивается и посредством уважения к нему [15]. Данная поправка к Конституции позволяет рассматривать гражданина, как полноправного члена общества, который имеет право выступать в качестве партнера в трудовых отношениях, а не просто выступать в качестве безынициативной рабочей силы.

Вторым направлением развития коллективного договора будет, по видимому являться, внедрение цифровизации в процесс взаимодействия профсоюзов, объединений работодателей и органов государственной власти в стране по ее регионам, где предстоит еще поработать над цифровым неравенством. Вместе с тем не новая сегодня идея о создании «цифровых профсоюзов» [6] должна получить свое детальное урегулирование со стороны федерального законодателя.

На сегодняшний день можно отметить, что цифровизация внесла изменения практически во все сферы общественных отношений. Внедрение цифровизации практически во все сферы общественных отношений стало неотъемлемой частью современной жизни. Современные реалии обуславливают необходимость применения новых технологий, таких как цифровизация в различных сферах деятельности.

Одним из аспектов цифровизации является использование в практической деятельности электронных баз данных, что не вызывает сомнений в удобстве, поскольку содержащиеся в электронном формате, документы можно быстро отправить по электронной почте для ознакомления сотрудников с теми или иными положениями. Уже давно на смену огромного количества бумажных носителей пришел электронный документооборот, который упрощает поиск любой информации и экономит затраченное время.

Кроме того, цифровизация позволяет проводить переговоры по согласованию условий коллективного договора дистанционно. Всем участникам нет необходимости присутствовать одновременно в одном помещении, они могут проводить переговоры посредством

видеоконференцсвязи. Это позволяет не нарушать переговорный процесс при определенных обстоятельствах и делает возможность принимать участие в переговорах в любом удобном для сторон месте. Использование усиленной электронной подписи также дает возможность сотрудникам дистанционно подписывать соглашения и договоры. Также, планируется создать онлайн и офлайн площадки для обсуждения вопросов развития социального партнерства [25].

Кроме того, цифровизация позволяет осуществлять взаимодействие между профсоюзами и органами государственной власти более удобным и доступным способом. Однако процесс цифровой трансформации профсоюзов потребует существенных изменений нормативно-правой базы, поскольку правовое регулирование цифровизации не соответствует усложнившимся общественным отношениям в данной сфере. Право находится в отставшем положении по отношению к реальному положению цифровизации в современной жизни. Это обуславливает необходимость адаптации имеющегося законодательства к изменившимся отношениям и создания новой нормативно-правовой базы, регулирующей цифровизационные отношения в различных сферах, в частности в сфере трудовых отношений.

В качестве еще одного направления развития коллективного договора можно сформулировать совершенствование механизма социального партнерства в трудовых отношениях, принимая во внимание негативные моменты, нарушения и проблемы, возникающие в сфере реализации коллективного договора. Также необходимо на уровне социального партнерства создавать условия, которые будут стимулировать профессиональную и трудовую мобильность граждан с учетом появления новых профессий на рынке труда.

Важнейшим направлением развития коллективного договора должно быть профессиональное развитие сотрудников [4]. Данное положение закрепляется коллективным договором и играет важную роль в

эффективности трудовой деятельности и в заинтересованности работников сотрудничать с организацией, предоставляющей им такую возможность. Предприятие, которое заинтересовано в постоянном повышении уровня развития и эффективности труда, должно постоянно повышать профессиональные навыки и знания своих сотрудников. Общественные отношения и потребности являются очень динамичной категорией, то, что было актуально вчера и вполне удовлетворяло потребности людей, уже не будет устраивать их завтра. Кроме того, технологии постоянно развиваются и усвершенствуются и для того, чтобы осваивать их, сотрудники должны постоянно совершенствовать свои навыки и знания.

Еще одним направлением развития коллективного договора должно стать внедрение в него такого обязательного раздела, как защита от принудительного приостановления деятельности предприятия. Ввиду введения в период пандемии коронавируса вынужденных выходных дней, которые должны были быть оплачены, без работы оказалось огромное количество граждан, так как работодателю проще было уволить сотрудника, чем оплачивать ему нерабочие дни. Похожая ситуация наблюдалась, когда многие западные компании приостановили или прекратили свою деятельность на территории Российской Федерации. Такое положение вещей представляется неприемлемым, поэтому представляется необходимым на законодательном уровне запретить увольнение сотрудника в период вынужденного приостановления деятельности предприятия, а положение о защите сотрудника в данный период необходимо отразить в качестве обязательного пункта в коллективном договоре.

В настоящее время выстраивание именно социально-паритетных отношений в сфере труда имеет немаловажное значение для всех партнеров: комфортный и достойный уровень жизни граждан, экономический успех работодателей и в целом цивилизованное и гармоничное развитие всего общества в нашем государстве [4].



Таким образом, основные положительные направления развития можно определить следующим образом:

- более активное участие государства в установлении отношений социального партнерства;
- стимулирование и мотивирование организаций на создание профсоюзов и заключение коллективных договоров;
- внедрение цифровизации в процесс взаимодействия профсоюзов;
- совершенствование механизма социального партнерства в трудовых отношениях, принимая во внимание негативные моменты, нарушения и проблемы, возникающие в сфере реализации коллективного договора;
- внесение в коллективный договор такого обязательного раздела, как защита от принудительного приостановления деятельности предприятия.

Пути развития коллективного договора могут определяться в зависимости от того, как в дальнейшем будут развиваться экономика и предприятия, будут ли развиваться профсоюзные организации, будет ли как-то государство стимулировать работодателей для создания профсоюзных организаций и заключения коллективных договоров, будет ли законодательство, регулирующее коллективный договор, совершенствоваться. Если принимать во внимание указание в качестве одного из основных условий экономического роста страны и повышения благосостояния граждан социального партнерства в Конституции РФ, а также проведение различных международных форумов, посвященных, в том числе, развитию социального партнерства, то вполне очевидно, что государство будет оказывать всяческую поддержку развитию института коллективного договора в будущем.

## Заключение

Сущность коллективного договора можно определить как проявление согласованности воли работодателя основанной на управленческой автономии последнего и воли рабочих, обусловленной их правом на участие в управлении организации в которой они осуществляют трудовую деятельность.

Трудовой договор является источником трудового права. Относя коллективный договор к источнику трудового права необходимо, в первую очередь, руководствоваться тем, что посредством «принятия» данного правового акта-соглашения могут быть установлены правила поведения, не предусмотренные другими источниками трудового права (Конституцией РФ, ТК РФ, федеральными законами, подзаконными нормативно-правовыми актами и т.п.). При этом, такие правила поведения будут являться обязательными для сторон соглашения, обязательность и императивность соблюдения условий коллективного договора, среди прочего, обусловлена функционированием механизма принуждения к их выполнению сторонами (возможность привлечения к административной ответственности). То есть коллективный договор может быть источником принципиально «новых» общеобязательных правил поведения обладающих признаками правовых норм.

Учитывая очевидным тот факт, что коллективный договор является источником трудового права (не законодательства), считаем необходимым внести ответствующие изменения в ст. 5 ТК РФ, расширив тем самым перечень источников трудового права коллективным договором (данное предложение, как представляется в равной степени может распространяться и на трудовой кодекс).

Определяя юридическую силу коллективного договора, его следует «поместить» после актов органов местного самоуправления, перед

локальными нормативными правовыми актами. Исходя из этого, будет предусмотрено, что положения коллективного договора не могут противоречить положениям Конституции РФ, ТК РФ, федерального законодательства, указам Президента РФ, Постановлениям Правительства РФ, нормативным актам Федеральных органов исполнительной власти, законам субъектов РФ, нормативно-правовым актам органов местного самоуправления.

В европейском континентальном праве на примере Германии и Франции распространено деление коллективных договоров на национальные, региональные и локальные (договора, заключаемые на отдельных предприятиях). Наибольшую юридическую силу имеет национальный коллективный договор, а нижестоящие могут только детализировать отдельные условия в силу специфики трудовой деятельности или местных условий труда. Система коллективного согласования условий труда в Великобритании специфична, поскольку она представляет собой систему коллегиальных представительных форм взаимодействия (конференций или постоянно действующих органов), которые взаимодействуют в вопросах определения условий труда.

Во второй главе были рассмотрены основные принципы социального партнерства, которые применяются для коллективного договора. Соблюдение данных принципов необходимо для установления справедливого и правильного функционирования трудовой деятельности на основании социального партнерства. Каждый из обозначенных принципов так или иначе взаимосвязан с другими.

Нарушение одного из принципов, неизбежно влечет нарушение других (нарушение уважения и учета интересов сторон влечет нарушение принципа равноправия и т.д.). На практике, однако, имеет место нарушение или неполное соблюдение ряда принципов, таких как: равноправие сторон, содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства,

добровольность взятия на себя обязательств и др. Все это негативным образом отражается на установлении социального партнерства в трудовой деятельности. В связи с этим, государству необходимо оказывать более пристальное внимание к вопросам установления социального партнерства, разрабатывать политику, направленную на соблюдение всех установленных законодательством принципов социального партнерства.

Процесс принятия коллективного договора начинается с инициативы одной из сторон проведения коллективных переговоров, затем в процессе коллективных обсуждается проект коллективного договора, вносятся поправки и предложения, затем общим собранием утверждается и подписывается коллективный договор. Коллективный договор вступает в законную силу со дня подписания сторонами.

Однако, несмотря на многочисленные преимущества коллективного договора, в практике его реализации встречаются различные проблемы, которые обусловлены, как несовершенством правового регулирования данного договора, так и недобросовестным отношением организаций и сотрудников к своим обязательствам. В качестве основных проблем коллективного договора были выделены такие, как:

- односторонняя выгода для сотрудников и незаинтересованность работодателя в его заключении;
- формальность коллективного договора и ретрансляция норм трудового законодательства;
- использование коллективного договора как способа ухода от части налогов;
- использование в коллективном договоре некорректных формулировок и закрепление условий, которые оказываются вне правового поля;

- отсутствие выработанного механизма контроля за исполнением его условий коллективного договора;
- отсутствие законодательного закрепления возможности досрочного расторжения коллективного договора;
- недостаточная вовлеченность сотрудников в процесс согласования коллективного договора;
- закрепление в качестве приложений к коллективному договору локальных актов, что сказывается на порядке внесения изменений в них;
- нарушение условий труда, закрепленных в коллективном договоре.

Анализ судебной практики о нарушении условий коллективного договора, позволяет говорить о том, что в преимущественном большинстве дел, имело место несоблюдение данных условий именно работодателем. Суды первой и апелляционной инстанций, чаще всего, отказывали в удовлетворении требований истцов. Это может говорить о том, что коллективный договор не подлежит серьезной оценке со стороны суда. Это может быть вызвано тем, что законодательство не устанавливает четких требований к его форме и содержанию. В связи с этим, в науке предлагается закрепление основных обязательных пунктов коллективного договора, а также более детальной законодательной регламентации данного договора. Основные положительные направления развития можно определить следующим образом:

- более активное участие государства в установлении отношений социального партнерства;
- стимулирование и мотивирование организаций на создание профсоюзов и заключение коллективных договоров;
- внедрение цифровизации в процесс взаимодействия профсоюзов;

- совершенствование механизма социального партнерства в трудовых отношениях, принимая во внимание негативные моменты, нарушения и проблемы, возникающие в сфере реализации коллективного договора;
- широкое внедрение в коллективные договоры положений о профессиональном развитии сотрудников;
- внесение в коллективный договор такого обязательного раздела, как защита от принудительного приостановления деятельности предприятия.

Негативный путь развития будет способствовать постепенному уменьшению количества заключаемых коллективных договоров. Такая ситуация возможна, если государство не будет проводить активной политики, направленной на стимулирование организаций в создании профсоюзных организаций и заключения коллективных договоров.

Пути развития коллективного договора могут определяться в зависимости от того, как в дальнейшем будут развиваться экономика и предприятия, будут ли развиваться профсоюзные организации, будет ли как-то государство стимулировать работодателей для создания профсоюзных организаций и заключения коллективных договоров, будет ли законодательство, регулирующее коллективный договор, совершенствоваться. Если принимать во внимание указание в качестве одного из основных условий экономического роста страны и повышения благосостояния граждан социального партнерства в Конституции РФ, а также проведение различных международных форумов, посвященных, в том числе, развитию социального партнерства, то вполне очевидно, что государство будет оказывать всяческую поддержку развитию института коллективного договора в будущем.

## Список используемой литературы и используемых источников

1. Батусова Е.С. Международное и зарубежное трудовое право: учебник для вузов: по юридическим направлениям. М. О. Буянова. М.: Юрайт, 2021. 170 с.
2. Валетов Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции // Труды ист. фак. МГУ. Экономическое обозрение. 2007. Вып.13. С. 41-42.
3. Гайдим И.В. Коллективный договор как источник трудового права // Альманах современной науки и образования. 2011. № 6. С. 9.
4. Горяева Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового законодательства: дис. канд. юрид. наук. М., 2000. С. 17.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 №51-ФЗ (ред. от 16.04.2022) // СПС «КонсультантПлюс».
6. Гребенец С. А. Коллективные договоры: проблемы и перспективы правового регулирования // Проблемы права: теория и практика. 2022. № 58. С. 68-75.
7. Декрет СНК РСФСР «О коллективных договорах» от 23.08.1922 г.// СУ РСФСР. 1922. № 45. Ст. 560.
8. Декретом СНК РСФСР от 18.07.1922 года было утверждено «Положение о примирительных камерах и третейских судах», которым регламентировалось создание примирительных камер и третейских судов для разрешения конфликтов между администрацией предприятия и рабочими при заключении, выполнении и изменении коллективных договоров // СУ РСФСР. 1922. № 54. Ст. 683.
9. Договоры о труде в сфере действия трудового права: учеб. пособие / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2010. 542 с.

10. Еремина С.Н. Коллективный договор: проблемные вопросы социального партнерства // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 22 - 25

11. Жаворонкова Е.В. Коллективный договор в Российской Федерации: понятие, стороны // Проблемы и перспективы развития уголовно-исполнительной системы России на современном этапе: материалы Всероссийской научной конференции обучающихся и молодых ученых с международным участием, Самара, 22 апреля 2022 года / Самарский юридический институт ФСИН России. Том Часть 1. Самара: Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний, 2022. С. 215-222.

12. Забиранова Ю.А. Основные направления совершенствования правового регулирования коллективного договора как инструмента повышения мотивации и стимулирования труда работников организации // Молодой ученый. 2021. № 6(348). С. 205-210.

13. Зайцева Л.В. Европейское и немецкое коллективное трудовое право: исторический и правовой аспекты взаимодействия // Актуальные проблемы российского права. 2010. № 2. С. 414-423.

14. Закон РФ от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (ред. от 29.06.2004) // Ведомости СНД и ВС РФ. 1992. № 17. Ст. 890.

15. Исаев И.А. История государства и права России: учеб. М.: Юрист, 2004. 640 с.

16. История государства и права России: учеб. / под. ред. Ю.П. Титова. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. 744 с.

17. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 года // СУ РСФСР. 1918. № 87 88. Ст. 905.



18. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС «КонсультантПлюс».

19. Котова С.И. Концепция трудовой занятости: цифровые профсоюзы, право на трудоустройство, абсолютное социально-обеспечительное отношение // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 10-13.

20. Ларина Е. А. Коллективный договор как элемента механизма социального партнерства: современное состояние, проблемы и способы их решения // Молодой ученый. 2017. № 11(13). С. 173-180.

21. Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании. М.: Волтерс Клувер, 2009. 178 с.

22. Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. СПб.: Типография А.С. Суворина, 1900. С. XI.

23. Максимов В.С. Коллективный договор в трудовом праве России: понятие и историческое развитие // Скиф. 2022. № 6. С. 137-140.

24. Максимов В. С. Содержание и практика применения коллективного договора // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2022. № 4(68). С. 409-412.

25. Максимов В.С. Содержание и практика применения коллективного договора // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2022. № 4(68). С. 409-412.

26. Минкина Н.И. Социальное партнерство в сфере труда: история и перспективы развития в России // Алтайский юридический вестник. 2021. № 3(35). С. 162-166.

27. Московченко М.А. О принципах социального партнерства // НАУ. 2015. №7-2 (12). С. 21-23.

28. Морозов П.Е. Современные тенденции развития зарубежного

трудового права в условиях глобализации: монография. М.: Проспект, 2017. 251 с.

29. Нестеренко Е.И. проблемы применения коллективного договора в практике деятельности современных организаций в Российской Федерации // Экономика. Право. Печать. Вестник КСЭИ. 2019. № 1(81). С. 21-23.

30. Новая философская энциклопедия / Ин-т философии РАН; Нац. обществ.-науч. фонд; Предс. научно-ред. совета В.С. Стёпин, заместители предс.: А. А. Гусейнов, Г. Ю. Семигин, уч. секр. А. П. Огурцов. 2-е изд., испр. и допол. М.: Мысль, 2010. 1052 с.

31. О декабрьской забастовке и декабрьском договоре // Сайт Центр содействия бизнесу «Петроград». URL: <http://www.petrograd.biz/stalin/2-30.php> (дата обращения: 09.02.2023).

32. Обзор судебной практики суда Чукотского автономного округа по гражданским, административным делам и делам об административных правонарушениях за 1 квартал 2020 г. (утверждён президиумом суда Чукотского автономного округа от 22 мая 2020 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

33. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 8 апреля 2019 г. N 89-КГ18-14 // СПС «КонсультантПлюс».

34. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 12 августа 2019 г. N 25-КГ19-7 // СПС «КонсультантПлюс».

35. Первые рабочие союзы нефтяников и «Мазутная Конституция» (Баку, 1906). URL: [http://www.ourbaku.com/index.php5/Первые\\_рабочие\\_союзы\\_нефтяников\\_и\\_%22Мазутная\\_Конституция%22](http://www.ourbaku.com/index.php5/Первые_рабочие_союзы_нефтяников_и_%22Мазутная_Конституция%22) (дата обращения: 08.02.2012).

36. Первый коллективный договор нефтяников в 1904 г. // Сайт Нефтегазстройпрофсоюза. URL: <http://www.museum->

rogwu.ru/exposition/detail.php?ID=449 (дата обращения: 09.02.2023).

37. Положение о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда: утверждено 02.07.1918 года Советом Народных Комиссаров // СУ РСФСР. 1918. № 48. Ст. 568.

38. Присекин А. В. Проблемы реализации коллективного договора в трудовом законодательстве РФ // Балтийский гуманитарный журнал. 2020. Т. 9, № 4(33). С. 356-359.

39. Рожко Г. Б. Структура и содержание коллективного договора в современной России // Влияние революционных событий 1917 года на становление и развитие государства и права: материалы международного студенческого юридического форума, Москва, 26-27 октября 2017 года. Москва: Московский гуманитарный университет, 2018. С. 89-93.

40. Руденко Г.Г. Практика регулирования социально-трудовых отношений в рамках московского рынка труда // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2013. № 4. С. 63-71.

41. Румянцев Н.В. Социальное партнерство: субъекты, принципы, проблематика // Вестник Московского университета МВД России. 2021. № 2. С. 82-85.

42. Свод законов Российской Империи, повелением государя Николая Первого составленный. Спб.: Гос. тип., 1913. С. 1221-2114.

43. Сошникова Т.А. Принципы социального партнерства и их классификация // Образование и право. 2022. №5. С. 346-348.

44. Стрижаков Г.Н. Коллективно-договорное регулирование труда работников в газовой отрасли: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 2008. 29 с.

45. Сущность. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Сущность> (дата обращения - 09.02.2023 года).

46. Сыченко Е.В. Трудовое прав зарубежных стран: Франция,

Германия, США, Китай и Япония: учебное пособие. М.: Проспект, 2021. 188 с.

47. Таль Л.С. Тарифный (коллективный) договор, как институт гражданского права. СПб.: Типография товарищества «Общественная польза», 1909. – С. 8. URL: <https://base.garant.ru/6702106/?ysclid=ldxarf1w98317840697> (дата обращения: 09.02.2023).

48. Тимаков А.А. Проблемы заключения коллективного договора как формы регулирования рынка труда // Актуальные проблемы управления экономикой региона: Сборник статей международной научно-практической конференции, Киров, 29 марта 2019 года. Киров: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство «Аверс», 2019. С. 285-289.

49. Туманова А.С. Гражданские свободы во взглядах представителей губернаторского корпуса дореволюционной России: к осмыслению феномена консервативного реформаторства. URL: <http://pandia.org/text/77/156/24518.php> (дата обращения: 09.02.2023).

50. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учеб. / под ред. М.В. Лушниковой. М. : Эксмо, 2008. 488 с.

51. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

52. Указ Президента РСФСР от 26.10.1991 г. № 162 «Об обеспечении прав профессиональных союзов в условиях перехода к рыночной экономике» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 44. Ст. 1480.

53. Указ Президента РСФСР от 15.11.1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» // Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1991. № 47. Ст. 1611.

54. Устратова А.В. Сущность и принципы социального партнерства // Материалы Ивановских чтений. 2017. № 2-2(13). С. 177-182.

55. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СПС «КонсультантПлюс».

56. Филипова И.А. Европейское трудовое право: учебное пособие – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019. 224 с.

57. Филипцова Н.А. Правовые элементы коллективного договора // Вестник Воронежского института МВД России. 2018. №1. С. 178-183.

58. Филипцова Н.А. Ретроспективный анализ возникновения и развития института коллективного договора // Теоретические и практические вопросы развития научной мысли в современном мире: сборник статей II Международной научно-практической конференции. 29-30 апреля 2013 г.: в 4 ч. Ч.2 / отв. ред. Г.Д. Овакамян. Уфа: РИЦ БашГУ, 2013. С. 297-305.

59. Филоненко А.Г. К вопросу о практических проблемах регулирования трудовых правоотношений посредством коллективного договора // Современная наука: актуальные вопросы и инновации: сборник статей XXVIII Международной научно-практической конференции: в 2 ч., Пенза, 10 декабря 2022 года. Том Часть 2. Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. С. 136-138.

60. Хрестоматия по истории государства и права России: учеб. пособие / сост. Ю.П. Титов. М.: Проспект, 2010. 774 с.

61. Чочиев Р.С. Особенности структуры коллективного договора // Актуальные проблемы права: Сборник научных статей магистрантов. Том Выпуск 6. Владикавказ: ИП Цопанова А.Ю., 2019. С. 115-118.

62. Щербаков А.В. Историческая роль объединений работников и работодателей в системе социального партнерства России в конце XIX - начале XX в. // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 4. С. 48-54.

63. Шельмагин И.И. Законодательство о фабрично-заводском труде в России 1900-1917 гг. М.: Государственное изд-во юридической литературы, 1952. 170 с.

64. Ширинкина О.Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние: дисс. ... канд. юрид. наук. Ростов-на-Дону, 2006. 177 с.