

На правах рукописи



Шахаев Максим Владимирович

ЮРИДИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ КОЛЛЕКТИВНЫХ СОГЛАШЕНИЙ

Специальность 12.00.05-трудовое право;
право социального обеспечения

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Пермь 2004

Диссертация выполнена на кафедре трудового права и социального обеспечения
Пермского государственного университета.

Научный руководитель: Заслуженный работник высшей школы России,
доктор юридических наук, профессор
Леонид Юрьевич Бугров

Официальные оппоненты: доктор юридических наук, профессор
Марина Юрьевна Федорова
кандидат юридических наук
Денис Александрович Федяев

Ведущая организация: Челябинский государственный университет

Защита состоится 29 июня 2004 г. в 14-00 на заседании Диссертационного совета
К.212.189.03 в Пермском государственном университете по адресу: 614990, г. Пермь, ул.
Букирева, 15.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Пермского государственного
университета.

Автореферат разослан «28» мая 2004 г.

Ученый секретарь
Диссертационного совета
кандидат юридических наук, доцент

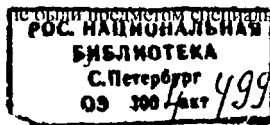


Ю.В. Васильева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ .

Актуальность темы исследования. Изменения, произошедшие в постсоциалистической России, преобразили политический и социально-экономические уклады жизни, а также правовую сферу российского общества. В том числе новое значение приобрело коллективно-договорное регулирование отношений труда, включая механизм коллективных соглашений. Коллективные соглашения не только прижились, но и получили свое поступательное развитие. Этот позитивный процесс чрезвычайно важен для России. Однако в связи с ним есть и проблемы. Так, по результатам социологических опросов, в среднем лишь около 2 % респондентов подробно знакомы с содержанием тех или иных коллективных соглашений, только 15% респондентов владеют информацией об отдельных положениях этих соглашений. Остальные не знают о коллективных соглашениях практически ничего. Изложенное подтверждает значимость исследований коллективных соглашений, в том числе правовых. Несмотря на серьезную потребность научного анализа проблемы коллективных соглашений, она до сих пор не получила своего специального монографического исследования. В науке трудового права в части коллективно-согласительных механизмов на протяжении всего XX в. основное внимание уделялось коллективному договору (Л.С. Таль, И.С. Войтинский, Я.А. Кантарович, И.А. Трахтенберг, В.М. Догадов, А.Е. Пашерстник, К.Г. Москаленко, С.К. Юдельсон, Б.Н. Жарков, М.И. Бару, А.И. Шебанова, Б.А. Архилова, Е.М. Акопова, М.В. Лушникова, А.Ф. Нуртдинова). Но только из немногих работ, например, А.И. Шебановой, М.В. Лушниковой и А.Ф. Нуртдиновой, можно вывести ту теоретическую базу, на которой должно основываться развитие коллективных соглашений в России. Между тем, коллективные соглашения имеют существенные отличия от коллективного договора. Следовательно, они должны отдельно и глубоко исследованы в трудовом праве. Вот почему продолжение таких исследований видится актуальным.

Кроме того, здесь, как представляется, нельзя не учитывать то, что правовое регулирование коллективных соглашений в России отличается значительной мобильностью. В частности, Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ) весьма существенно изменил регулирование коллективных соглашений (новое определение коллективного соглашения, по-иному изложены виды коллективных соглашений, получило новое понимание содержание коллективных соглашений). Большое значение для понимания коллективных соглашений (прежде всего - в части субъектов) имеет принятый 30 октября 2002 г. Федеральный закон «Об объединениях работодателей», а также Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 2 апреля 1999 г. Соответствующие изменения правовой базы пока не были предметом специального исследования.



Цели и задачи исследования. Основной целью диссертации выступает изучение сущностных теоретических вопросов коллективных соглашений в России и упрочение методологической базы для развития нормотворчества и правоприменительной практики по соответствующей проблеме российского трудового права

Исходя из этого в диссертации ставятся и решаются следующие задачи вывести определение понятия «коллективное соглашение», указав его признаки и, дав анализ каждого из признаков, охарактеризовать субъектов, участвующих в процессе заключения коллективных соглашений, проанализировать уровни и порядок заключения коллективных соглашений, выявить классы коллективных соглашений по различным основаниям, выработать предложения по совершенствованию российского трудового законодательства и децентрализованного нормативного и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также для практики заключения коллективных соглашений

Методологическая основа исследования. В качестве базового при написании настоящей диссертации использован традиционный для юридических наук формально-логический метод исследования. При работе с материалами применялись конкретно-социологические методы, например, анализ практики заключения коллективных соглашений, обобщение содержания различных классов коллективных соглашений. Большое значение в настоящей работе имеет также применение исторического анализа правовых явлений. Так, показана историческая динамика в содержании основных используемых в работе категорий. Широко используется системно-структурный подход. В связи с необходимостью проведения сравнения подходов к коллективным соглашениям в правовых системах различных государств широко использовался сравнительно-правовой метод.

Информационная база. В качестве таковой использовались 1) российские правовые нормативные акты, как федеральные, так и субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, а также ранее действовавшие на территории РФ правовые нормативные акты Союза ССР, 2) международно-правовые документы, главным образом, акты МОТ, 3) материалы судебной практики; 4) многочисленные тексты коллективных соглашений, заключенных в России, начиная с начала 90-х г. XX в. 5) правовые акты иностранных государств, 6) научные работы по трудовому праву и смежным отраслям права, по теории права, 7) энциклопедические издания, словари, 8) данные статистических исследований, 9) публикации в периодической печати.

Научная новизна и положения, выносимые на защиту. Научная новизна проявляется в том, что коллективные соглашения впервые в науке трудового права России стали предметом особого диссертационного исследования.

Наиболее значимые авторские суждения,- отражающие научную новизну исследования, содержатся в следующих положениях и выводах выносимых на защиту.

Предлагается выделить следующие существенные и необходимые признаки коллективного соглашения: во-первых, то, что коллективное соглашение является правовым актом, во-вторых, они имеют специальный субъектный состав, в-третьих, существует определенный порядок заключения коллективных соглашений, который выражается в коллективных переговорах, в-четвертых, каждый класс коллективных соглашений имеет уровень заключения коллективных соглашений, в-пятых, существует особый предмет регулирования коллективных соглашений, или круг общественных отношений, предопределяющий их содержание. Эти суждения значительно отличаются от тех, что ранее по данным вопросам высказывались в литературе.

Сформулировано авторское определение коллективного соглашения, как правового акта, регулирующего трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, отношения по социальной защите, а также экономические отношения, связанные с трудом, заключаемого в результате проведения коллективных переговоров между коллективом работников, представителями коллектива работников, с одной стороны, и работодателями и объединениями работодателей, с другой стороны; с участием органов государственной власти (местного самоуправления), на соответствующем уровне социально-партнерских отношений.

Определенная новизна свойственна и той части диссертации, где коллективные соглашения рассматриваются в качестве особых источников российского права. Такие соглашения функционируют в границах специальной подсистемы договоров. В связи с ними можно говорить о первичном правовом регулировании. Оно осуществляется, во-первых, через восполнение пробелов в праве, во-вторых, в создании оригинальных правовых предписаний, которые нельзя охарактеризовать как восполнение пробелов в трудовом праве. Юридическая сила коллективных соглашений создавать собственное правовое регулирование исходит из внутренних свойств субъектов, способности социальных групп устанавливать правила взаимоотношений в рамках данных групп, даже при отсутствии прямого законодательного разрешения или дозволения публичной власти в обществе в лице государства. Однако коллективные соглашения одновременно с ролью источника права выполняют роль фиксатора обязательств. При этом их соотношение различно в различных классах коллективных соглашений, но, так или иначе, обе указанные разновидности положений в коллективных соглашениях всегда присутствуют.

В диссертации впервые в науке трудового права доказывается, что основной субъектной категорией при характерна их коллективных соглашений должно стать понятие

«субъект отношений, связанных с коллективными соглашениями». Оно видится синонимичным словосочетанию «субъект коллективных соглашений». Понятия «сторона коллективных соглашений», «участник коллективных соглашений» и «представитель стороны коллективных соглашений» должны рассматриваться как вторичные по отношению к термину «субъекты коллективных соглашений», при этом охватываемые данной более-общей категорией. Вопросы-правоспособности субъектов коллективных соглашений должны быть прямо и подробно изложены в ТК РФ. В ТК РФ должен быть отражен общий подход к характеристике субъектов на любом уровне социально-партнерских отношений. Кроме - того, целесообразно подробно обозначить требования (критерии) субъектов на уже ставших «классическими» уровнях заключения коллективных соглашений: генеральном, региональном, на уровне муниципальных образований, отраслевом.

По убеждению автора, государственные органы и органы местного самоуправления должны участвовать в коллективно-договорном процессе. Их роль особого рода, она должна быть направлена на согласование интересов сторон, а так же на соответствие их общественным приоритетам. Названные органы призваны выполнять функции посредника, координатора, представлять общие социальные интересы в отличие от сторон, которые в достаточно жесткой форме призваны отстаивать свои корпоративные интересы.. Для характеристики упомянутых органов оптимальным было бы использование обобщающих категорий, например, «федеральный орган исполнительной власти по труду», «орган исполнительной власти субъекта РФ по труду». Формулировки подобного рода корреспондировали бы частым изменениям в системе и структуре органов исполнительной власти. Возможное участие государственных органов и органов местного самоуправления в коллективных переговорах по заключению коллективного соглашения само по себе не означает приобретение указанными субъектами статуса стороны коллективного соглашения, включая права на подписание текста данного коллективного соглашения.

Новым для науки трудового права является и вывод о возможности в России двухсторонних соглашений без участия одной из сторон социального партнерства по типу: государство (субъект РФ, муниципальное образование) - работники, государство (субъект РФ, муниципальное образование) - работодатели. Они уже имеют место на практике. Юридическая природа таких соглашений неясна. Автор в виду отсутствия среди субъектов этих соглашений либо работников, либо работодателей находит, что такие соглашения не являются коллективными соглашениями в том смысле слова, который подразумевается в ТК РФ.

Некоторое своеобразие присутствует в авторском понимании сторон коллективных соглашений, для которых характерна сложная структура отношений. Сторонами коллек-

тивных соглашений следует признавать как работников (коллектив работников), так и профессиональные союзы (либо иные представители работников), с одной стороны, и как работодателей, так и объединения работодателей (либо иные представители работодателей), с другой стороны.

В диссертации впервые в науке трудового права доказывается, что целесообразно формирование реестров заключенных коллективных соглашений по классам и (или) по уровням социально-партнерских отношений, а также реестров объединений работодателей. Предложено наделить уполномоченные органы исполнительной власти по труду полномочиями по ведению соответствующих реестров. К указанным реестрам следует обеспечить открытый доступ, например, в сети Интернет на веб-сайтах соответствующих органов исполнительной власти по труду.

По убеждению диссертанта, российский законодатель должен установить негативные последствия при нарушении порядка коллективных переговоров.

В диссертации приводятся аргументы в пользу того, что в ТК РФ нужно закрепить перечень существенных (обязательных) условий коллективных соглашений: определение субъектов коллективного соглашения (их наименование, место нахождения и/или Основной государственной регистрационный номер — для юридических лиц), как сторон, так и представителей, с указанием на основании какого документа действует представитель; так же срок действия коллективного соглашения.

Есть научная новизна в суждениях о делении понятия «коллективные соглашения». Коллективные соглашения предложено классифицировать в зависимости от следующих оснований: от сферы регулирования, уровня заключения, от ограничения в пространстве, от подхода к содержанию коллективных соглашений, а так же количества участвующих субъектов. Возможны и другие классификации коллективных соглашений. Но именно классификации в зависимости от приведенных оснований являются основными и отражают наиболее существенные черты коллективного соглашения.

Предложение диссертанта об особом выделении коллективных соглашений, распространяющих свое действие на территории нескольких субъектов РФ, уже получило поддержку в проекте изменений в ТК РФ.

Теоретическое значение. В диссертации дается решение важных теоретических вопросов, связанных с использованием понятийного аппарата при характеристике коллективных соглашений (прежде всего - с определением понятия «коллективное соглашение»), анализом признаков коллективного соглашения (в том числе дана подробная характеристика субъектов коллективных соглашений), классификацией коллективных соглашений по различным основаниям.

Практическое значение диссертации. Практическое значение исследования заключается в разработке предложений, направленных на совершенствование законодательства и иных нормативных правовых актов в России, регулирующих общественные отношения, связанные с коллективными соглашениями. Положения настоящей работы могут быть использованы в качестве рекомендаций для действующих трудовправовых нормативных и договорных актов, для восполнения пробелов в регулировании коллективных соглашений, а также для их разработки. Выводы диссертации могут быть применены практическими работниками при заключении коллективных соглашений, работе трехсторонних комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Возможно использование основных положений диссертации в учебном процессе при преподавании и изучении трудового права России.

Апробация и внедрение результатов исследования. Диссертация обсуждена на заседании кафедры трудового права и социального обеспечения Пермского государственного университета. Основные положения работы апробированы в сообщениях автора на межвузовских научных и научно-практических конференциях: «Правовые проблемы применения Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Практика и перспективы» (Пермь, 2000 г.), «Социальное партнерство как фактор экономического развития и социальной стабильности в обществе» (Пермь, 2000 г.), «Социальное партнерство - опыт, проблемы и перспективы развития» (Пермь, 2003 г.), «Проблемы реализации конституционно-правовых норм» (Челябинск, 2004 г.), а также на студенческих научных конференциях в Пермском, Санкт-Петербургском, Ярославском и Казанском университетах (1999, 2000, 2001 гг.), а затем - на ежегодных научных конференциях юридического факультета Пермского государственного университета (2002, 2003 гг.). Выводы по настоящей диссертации нашли отражение в 10 публикациях. В настоящее время автор принимает участие в разработке управлением труда Администрации Пермской области проекта изменений в Закон Пермской области «О социальном партнерстве в Пермской области» и концепции нового регионального соглашения в Пермской области. Материал используется в процессе проведения учебных занятий со студентами юридического факультета Пермского государственного университета, а также при разработке автором проектов коллективно-договорных актов для коммерческих организаций г. Перми. На основе диссертации разработан специальный курс «Социальное партнерство: трудовправовой аспект» для студентов, специализирующихся при кафедре трудового права и социального обеспечения Пермского государственного университета. Программа спецкурса приложена к тексту диссертации.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, семи глав и приложения. К диссертации также прилагаются списки использованных нормативных материалов, актов судебной практики и литературных источников. Приводится 2 схемы, иллюстрирующие отдельные положения работы.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во Введении обосновывается актуальность избранной темы диссертационного исследования, анализируется степень ее научной разработанности, определяются цели и задачи исследования, характеризуются теоретические и методологические основы работы, аргументируются научная новизна и практическая значимость результатов исследования, излагаются основные положения, выносимые на защиту, приводится информация о результатах апробации положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертации.

Глава I «Методологические подходы к пониманию коллективных соглашений» имеет концептуальное значение для определения юридической сущности коллективных соглашений, ибо в ней заложены основы для последующего анализа коллективных соглашений, приведена характеристика понятийного аппарата.

Коллективные соглашения с момента своего возникновения не были чем-то неизменным, происходило их развитие, изменялись и подходы к их пониманию. Хотя в нашем законодательстве термин «соглашение» (коллективное соглашение) появился лишь в связи с принятием указа Президента Российской Федерации от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», своеобразной датой рождения коллективных соглашений в России являются первые годы XX в., когда был заключен первый коллективно-договорной акт, по сути, являвшийся коллективным соглашением в его нынешнем понимании. Анализ нормативного материала, практических и литературных источников о коллективно-договорном регулировании на протяжении XX в. позволяет утверждать, что коллективные соглашения, так или иначе, были неотъемлемым элементом трудового права России на всем протяжении этого столетия.

Первым делом рассматриваются вопросы использования терминологии при характеристике коллективных соглашений. Автор отмечает, что коллективные соглашения на разных этапах своего развития и именовались по-разному. Почто до конца XX в. акты, бывшие по сути коллективными соглашениями, в основном, именовались коллективными договорами, хотя использовались и термины «тарифный договор», «тариф». Начиная с 1991 г. законодательство РФ использует исключительно термин соглашение. Примечательно, что для характеристики правовых явлений, аналогичных российским соглашени-

ям, в зарубежных странах используются также различные понятия («тарифный договор», «трудовое коллективное соглашение», «коллективный трудовой договор», «производственное соглашение», «коллективное соглашение» и др.) Какого-либо единого подхода в решении данного вопроса не просматривается. Автор указывает, что ТК РФ и Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (как в первоначальной редакции, так и ныне действующей редакции) недостаточно корректно используют слово «соглашение», ибо соглашения в сфере трудового права могут быть разнообразными. Термин «соглашение», как правило, выступает родовой категорией при определении любого договорного акта. Характерно, что в многих статьях ТК РФ и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, термин «соглашение» используется в совсем ином понимании, не имеющем отношения к социальному партнерству, и коллективно-договорному регулированию в частности. В диссертации предлагается конкретизировать рассматриваемый термин, включив в него дополнительную информацию, уточняющую его сущность. Правовое явление, обозначенное ТК РФ как соглашение, следует именовать коллективным соглашением.

Коллективные соглашения в России многозначны: во-первых, это источник права; во-вторых, форма реализации социального партнерства; в-третьих, юридический факт, в-четвертых, пединститут трудового права, в-пятых, документ. Эти и иные аспекты отражают сущность коллективных соглашений с различных сторон. Все основные из них анализируются в диссертации.

Далее приводятся и анализируются определения центральной категории исследования, используемые как в нормативных правовых актах, так и в науке трудового права. Автор предлагает свой взгляд на определение термина «коллективное соглашение», и подчеркивает, что уяснения сущности коллективных соглашений следует рассмотреть его основные черты, тем самым отграничив от некоторых родственных категорий. При этом диссертант исходит из того обстоятельства, что сущность любого явления определяется не столько его названием, сколько совокупностью содержательных признаков. С учетом определения, содержащегося в ст.45 ТК РФ, можно выделить его следующие необходимые признаки: во-первых, коллективное соглашение является правовым актом, во-вторых, они имеют специальный субъектный состав, в-третьих, существует определенный порядок заключения коллективных соглашений, который выражается в коллективных переговорах, в-четвертых, каждый класс коллективных соглашений имеет уровень заключения коллективных соглашений, в-пятых, существует особый предмет регулирования коллективных соглашений, или круг общественных отношений, предопределяющий их содержание. На основании соответствующего анализа предлагается следующее определе-

ние коллективного соглашения - это правовой акт, регулирующий трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, отношения по социальной защите, а также экономические отношения, связанные с трудом, заключаемый в результате проведения коллективных переговоров между коллективом работников, представителями коллектива работников, с одной стороны, и работодателями и объединениями работодателей, с другой стороны, с участием органов государственной власти (местного самоуправления), на соответствующих уровнях социально-партнерских отношений.

Глава II «Коллективные соглашения как правовые акты» посвящена анализу родовой категории коллективных соглашений — категории «правовой акт». Отмечается, что, несмотря на широкое распространение в теории права и отдельных отраслевых правовых науках, в них отсутствует однозначное понимание термина «правовой акт». В диссертации в качестве отправной позиции используется суждение, согласно которому правовой акт есть определенная родовая категория, включающая в себя, как минимум, правовые акты, имеющие нормативный характер, и индивидуально-правовые акты. Правовые акты, имеющие нормативный характер, в свою очередь дифференцируются на нормативные правовые акты и нормативные договоры. Диссертантом приводится ряд дополнительных аргументов в пользу указанного вывода.

В разные годы в нашей национальной правовой системе отнесение коллективного договора (а равно и коллективного соглашения) к источниками трудового права было неоднозначным. Оно колебалось от признания статуса источника (Л.С. Таль, И.С. Войтинский и др) до отказа в данном статусе (Н.Г. Александров и др.). В современной литературе по трудовому праву России также сложились два основных подхода к пониманию коллективного соглашения как правового акта. Согласно первой точке зрения коллективное соглашение содержит нормы права, и выступает в качестве источника трудового права. В соответствии со второй — коллективные соглашения имеют обязательственную природу. По мнению диссертанта, коллективные соглашения нельзя сводить исключительно к нормативным положениям. Они включают и обязательства. При этом в различных коллективных соглашениях соотношение нормативных положений и положений имеющих обязательственную природу различно. Но, так или иначе, обе указанные разновидности регламентаций присутствуют.

Нормы права в коллективных соглашениях появляются, как минимум, с двумя целями: для восполнения пробелов в праве и для создания собственно оригинальных правовых предписаний, которые нельзя охарактеризовать термином «пробел в трудовом праве». Достижение обеих целей исследуется в диссертации. Диссертант, в частности, придерживается позиции, что способность создавать собственное правовое регулирование исходит

из внутренних свойств субъектов, способности социальных групп устанавливать правила взаимоотношений в рамках данных групп, даже при отсутствии прямого законодательного разрешения или дозволения публичной власти в обществе в лице государства («санкционированности» государством). Параллельно автор негативно оценивает одно изменение, произведенное ТК РФ в определении < коллективного соглашения, считая, что термин «регулирующий» в большей степени и более четко отражает природу коллективного соглашения, чем употребляемое ныне законодателем словосочетание «устанавливающий общие принципы». Предлагается внести соответствующие изменения в ст. 45 ТК РФ.

Диссертант не поддерживает отнесение отдельными авторами коллективных соглашений к локальным нормативным актам, приводит аргументы в пользу отказа от такого рода суждений. В связи с этим отмечает некорректность ч.2 ст. 190 ТК РФ.

В данной главе делаются и ряд иных предложений по совершенствованию действующего российского законодательства о труде.

Глава III «Субъектный состав коллективных соглашений» фокусирует внимание на тех субъектах, которые заключают коллективное соглашение и отношения между которыми регулируются им. По мнению автора, здесь характерно наличие ряда понятий («стороны», «участники», «представители», «стороны комиссии» и т.п.), без четкого уяснения которых ничего не дает ни для науки, ни для практики использование неоднозначной конструкции «работники и работодатели, в лице уполномоченных в установленном порядке представителей».

В диссертации доказывается: основной категорией при характеристике коллективных соглашений должно стать «субъекты отношений, связанные с коллективными соглашениями» или «субъекты коллективных соглашений». В свою очередь понятия «сторона коллективных соглашений», «участник коллективных соглашений» и «представитель стороны коллективного соглашения» должны рассматриваться как вторичные категории по отношению к названной категории, как более общей.

Для признания субъектами коллективных соглашений необходима их правоспособность. При этом в трудовом законодательстве полезно закрепить требования (критерии) этого для субъектов на уже ставших «классическими» уровнях заключения коллективных соглашений: генеральном, региональном уровнях, уровне муниципальных образований, отраслевом уровне.

Далее при рассмотрении вопроса об участии властных структур в заключении коллективных соглашений анализируются, главным образом, позиции М.В. Лушниковой и А.Ф. Нуртдиновой. Диссертант разделяет точку зрения, что государственные органы и органы местного самоуправления должны участвовать в коллективно-договорном процес-

се, ибо это соответствует сути трудового права. Но при этом отмечается, что органы государства и местного самоуправления исполняют роль социального партнера особого рода. Данная роль направлена на согласование интересов сторон, а так же соответствие их общественным приоритетам.¹ Данные органы призваны выполнять функции посредника, координатора, представлять общие социальные интересы в отличие от сторон, которые в достаточно жесткой форме призваны отстаивать свои корпоративные интересы. Попутно в исследовании утверждается, что применительно к коллективным соглашениям кроме пространственной разницы отсутствует какая-либо специфика в регулировании правового статуса органов местного самоуправления по сравнению с органами государственной власти. Признавая дискуссионность вопроса о соотношении статуса государства и его органов, субъектов РФ и их органов, муниципальных образований и их органов, диссертант отмечает, что реальное состояние нормативного массива и теоретических разработок не дает оснований для признания государства (субъекта РФ, муниципального образования) стороной (участником) коллективных соглашений. В качестве субъектов следует признать соответствующие органы — государства, местного самоуправления и т.д. Прелагается вместо использования ряда терминов здесь применять обобщающие категории, например, «федеральный орган исполнительной власти по труду», «орган исполнительной власти субъекта РФ по труду» и т.д. Формулировки подобного рода упреждали бы мобильность нормотворчества в части изменений в системе и структуре органов исполнительной власти.

В диссертации делается вывод о возможности в России двухсторонних соглашений, заключаемых без участия одной из сторон социального партнерства по типу: государство (субъект РФ, муниципальное образование) - работники, государство (субъект РФ, муниципальное образование) - работодатели. Они уже имеют место на практике. Юридическая природа таких соглашений неясна, но автор в виду отсутствия среди субъектов либо работников, либо работодателей, находит, что такие соглашения не являются коллективными соглашениями.

Автор разделяет субъектов и стороны изучаемых отношений. Анализируя и критически рассматривая существующие в науке трудового права подходы к пониманию сторон коллективных соглашений, он приходит к выводу, что сторонами коллективных соглашений являются как работники (коллектив работников) и профессиональные союзы (иные представители), с одной стороны, и работодатели и объединения работодателей (иные представители), с другой стороны.

Легализация определения понятия «коллектив работников» видится необходимой путем введения в трудовое законодательство, по сути, того определения трудового

коллектива, которое содержалось в Законе СССР от 17 июня 1983 г. «О трудовых коллективах и повышении роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями». Данное понятие должно означать объединение всех лиц, работающих по трудовому договору с одним и тем же работодателем. Автор соглашается с ранее высказанным в литературе суждением о том, что трудовой коллектив должен представлять работников в социально-партнерских отношениях на уровне организации. Все другие ассоциации, представляющие работников должны называться коллективом работников. Следовательно, субъектом отношений по коллективным соглашениям могут быть признаны коллективы работников включающие, как минимум, два трудовых коллектива или две части разных трудовых коллективов (например, при профессиональных соглашениях). При этом следует согласиться с мыслью, что коллектив работников, как таковой, не принимает непосредственного участия в заключение коллективного соглашения, а действует через своих представителей. Диссертант, поддерживая позицию признания профессиональных союзов основным представителем работников, не соглашается с их статусом как единственно возможного представителя (ст. 29 ТК РФ), в защиту чего приводится соответствующая аргументация. Автор возражает против конструкции наиболее представительной профсоюзной организации. При этом, по мнению диссертанта, вопросы создания единого представительного органа непоследовательно изложены в ТК РФ, в связи с чем выдвигаются предложения по совершенствованию нормативного массива в этой части. В частности, формулируется мнение о том, что полномочия представителей работников могут быть ограничены теми обстоятельствами, для достижения которых эти представители вступили в соответствующие переговоры от имени работников (коллектива работников).

Диссертант подчеркивает важность легальной дефиниции понятия «объединение работодателей». Ситуация усугубляется различием тех определений, которые сейчас приведены в ст. 33 ТК РФ и специальном федеральном законе. Приводится анализ таких определений. Рассматриваются виды объединений работодателей. В том числе указывается, что фактически термином «объединение работодателей» охватываются как непосредственно объединения работодателей (первичные образования), так федерации и конфедерации объединений работодателей (вторичные образования). Конструкция объединений работодателей сформулирована в трудовом законодательстве как постоянная и не связанная с разовым заключением коллективного соглашения. Выражено согласие с высказанной в науке трудового права позицией по вопросу целей создания объединения работодателей. В исследовании утверждается, что объединения работодателей все-таки неверно рассматривать как организации, создаваемые специально и исключительно для участия в системе социального партнерства.

Предложено ввести необходимые для этого правила и осуществлять ведение списков (реестров) объединений работодателей. Данным полномочием можно наделить уполномоченный федеральный орган исполнительной власти по труду (в настоящее время - Федеральная служба по труду и занятости) для объединений работодателей на федеральном уровне, и соответствующие органы по труду субъектов РФ - для объединений работодателей на уровне субъектов РФ, а так же муниципальном уровне.

Диссертант находит, что единственным исключением в представительстве работодателей объединениями работодателей является случаи, когда интересы работодателей - государственных и муниципальных предприятий и организаций, финансирование которых, осуществляется из соответствующих бюджетов, реализуют соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления.

Указывается на отсутствие возможности наделения каким-либо образом органов государственной власти и местного самоуправления полномочиями по заключению коллективных соглашений от имени субъектов, не указанных в ст. 34 ТК РФ. При этом применительно к объединениям работодателей, диссертант предлагает предусмотреть процедуру наделения полномочиями представителя работодателя (объединения работодателей) другим работодателем, не являющимся членом объединения, в этом случае достаточным оформлением данной процедуры будет письмо в простой форме, содержащее предложение выступить представителем при заключении коллективного соглашения. Возможность заключения коллективных соглашений представителями работодателей, не соответствующими требованиям, предъявляемым к объединениям работодателей, оценивается диссертантом как правомерная только до истечения трехлетнего срока с момента вступления в силу ФЗ «Об объединениях работодателей».

Глава IV «Общая характеристика особенностей порядка заключения коллективных соглашений» посвящена характеристике специального порядка заключения коллективных соглашений (проведению коллективных переговоров). Подчеркивается, что в данном признаке находит воплощение одна из черт метода трудового права России - расширение договорных начал в правовом регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Введение коллективных переговоров рассматривается как механизм согласования воли субъектов, участвующих в процессе заключения коллективных соглашений, имеющих два порядка: во-первых, связанный с согласованием воли в рамках одной стороны социально-партнерских отношений (например, при множественности представителей на стороне работников или работодателей), второй, сопряженный с согласованием воли между сторонами коллективного соглашения. Отмечается, что термин «коллективные

переговоры» в законодательстве РФ формально используется в несколько более узком понимании, чем в актах МОТ. В России в его содержание не включаются взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства, являющиеся согласно ст. 27 ТК РФ самостоятельной формой социального партнерства. Вместе с тем вряд ли такое формальное выделение форм является социально оправданным.

Порядок заключения коллективных соглашений имеет отличия от порядка заключения коллективных договоров. Дело не только в масштабах. При заключении многих коллективных соглашений переговоры проводятся в рамках постоянно действующих трехсторонних комиссий. Появление таких органов по-разному оценивается и в науке, и на практике. Диссертант дает негативную оценку положениям ст. 35 ТК РФ, в части прав комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Однако реалии должны быть приняты во внимание. Вот почему все-таки анализируется деятельность указанных комиссий на разных уровнях заключения коллективных соглашений. Автором предложено наделить функциями, перечисленными в Конвенции МОТ №144 от 21.06.1976 г. «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

При изучении процедуры заключения коллективных соглашений внимание автора сконцентрировано на узловых вопросах. В частности, в диссертации доказывается, что участие органов государственной власти (местного самоуправления) в коллективных переговорах само по себе не означает приобретение данными органами статуса стороны коллективного соглашения, в том числе права подписания текста данного коллективного соглашения. Признавая, что формальный подход к нарушению процедуры коллективных переговоров неуместен, тем не менее, диссертант указывает на необходимость введения в трудовом законодательстве негативных последствий в случае нарушения данной процедуры. Подмечается, что в российском законодательстве о труде не уделяется должного места вопросам подписания и оформления коллективных соглашений. Диссертант высказывает ряд соображений на этот счет. Особое внимание уделяется тому, что после подписания коллективного соглашения следующим процедурным этапом является вступление коллективного соглашения в силу. В соответствии со ст. 48 ТК РФ соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. В зарубежных государствах существуют иные решения этого вопроса. Например, такое вступление может быть связано с фактами регистрации, истечения оговоренного срока, но не ранее

регистрации, опубликования, в том числе не ранее даты регистрации, регистрации и опубликования извещения о регистрации и т.п. Во имя избежания злоупотребления правами автор находит, что факт официального оповещения о коллективном соглашении был бы полезен и в России. Диссертантом рассмотрен и вопрос о прекращении действия коллективных соглашений. В отличие от практики других государств в России единственным основанием прекращения действия коллективного соглашения является истечение срока действия. Предложено установить еще одну возможность прекращения коллективного соглашения - по соглашению сторон, достигнутому при проведении коллективных переговоров.

По аналогии с предложением о реестрах объединений работодателей предложено ввести формирование реестров заключенных коллективных соглашений по классам и (или) по уровням социально-партнерских отношений. В реестрах должна содержаться информация не только о действующих на сегодняшний момент, но и о ранее действовавших коллективных соглашениях. Полномочиями по ведению реестра коллективных соглашений можно наделить уполномоченный федеральный орган исполнительной власти по труду (в настоящее время - Федеральная служба по труду и занятости) для объединений коллективных соглашений на федеральном уровне, и соответствующие органы по труду субъектов РФ - для коллективных соглашениях на уровне субъектов РФ, а так же муниципальном уровне. Отраслевые соглашения целесообразно отражать в выше описанных реестрах в зависимости от территориальной составляющей.

Глава V «Уровни коллективных соглашений в России» начинается с указания двойкой роли данного признака коллективного соглашения, которая заключается в том, что он, во-первых, является основным отличием коллективного соглашения от коллективного договора, и, во-вторых, дифференцирует сами коллективные соглашения. Под уровнем диссертант понимает систему элементов государственного (административно-территориального) устройства, и отдельных областей деятельности, рода занятий. Выделяется два вида измерений уровней заключения коллективных соглашений: профессионально-отраслевое (горизонтальное) и территориальное (вертикальное).

Дается общая характеристика поименованных в ТК РФ уровней заключения коллективных соглашений. Предлагается изменить описание генерального соглашения, в части указания на уровень, указав на «регулирование социально-трудовых отношений в РФ». В связи с неоднозначностью термина «регион», предложено данный класс коллективных соглашений именовать «соглашение субъекта РФ о взаимодействии в области социально-партнерских отношений». Для каждого субъектов РФ данный класс коллективных соглашений следовало бы характеризовать по аналогии с видом субъекта РФ: республиканское.

областное и т.п. Для уяснения отраслевого уровня диссертант находит, что указание просто на отрасль не является приемлемым, так как отрасли, по своей сути, бывают разные. При характеристике отрасли указывается на связь с общероссийскими классификаторами ОКОНХ и ОКВЭД. Отсутствие в ТК РФ прямого упоминания профессионального уровня автор связывает с определенными предпосылками, в качестве которых видятся особенности организации профессиональных союзов, которые в РФ построены по отраслевому, а не профессиональному признаку. В некоторой части отсутствие профессионального уровня компенсирует, предусмотренная ТК РФ возможность заключения коллективных соглашений на межотраслевом уровне. Несмотря на неразвитость на практике этого варианта, диссертант видит данную конструкцию как исключительно полезную, расширяющую спектр социально-партнерских отношений. Высказывается несогласие точкой зрения о том, что ТК РФ называет практически все уровни, на которых могут заключаться коллективные соглашения. По мнению автора, коллективные соглашения могут заключаться и на иных уровнях социально-партнерских отношений, и не поименованных в ТК РФ. В связи с этим, отмечается, что в РФ существует такой уровень заключения коллективных соглашений, как уровень федеральных округов. Кроме того, если в границах Европейского Союза возможны коллективные соглашения (см., работы И.Я. Киселева), то и в границах государственных объединений с участием России возможны межгосударственные коллективные соглашения. Например, не только политическая, но и юридическая детерминанта позволяет предположить возможность заключения коллективного соглашения между соответствующими субъектами (коллективами работников и объединениями работодателей) России и Белоруссии.

Глава VI «Предмет регулирования коллективными соглашениями» посвящена характеристике содержательной стороны коллективных соглашений. Ответ на вопрос, какие отношения регулируются путем коллективных соглашений, дается с соблюдением историзма. С точки зрения сегодняшних правовых реалий автор приходит к выводу, что с помощью коллективных соглашений может регулироваться большой пласт общественных отношений. При этом выражено несогласие с предложенным законодателем подходом к предмету коллективных соглашений – выделением социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Отмечается и то обстоятельство, что, несмотря на длительное употребление в нормативной базе и науке трудового права термина «социально-трудовые отношения», он не получил полной поддержки специалистов. Ведь такое определение частей предмета не дает четкого ответа на вопрос о круге соответствующих отношений. Кроме того, оно имеет характер некоторой тавтологии. Диссертант разделяет мнение о том, что полезно отказаться от использования данного понятия, и поддерживает

конструкцию о том, что трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, а также отношения по социальной защите лежат в предмете регулирования коллективными соглашениями. При этом автор дополняет такое перечисление указанием на экономические отношения, связанные с трудом.

В данном фрагменте диссертации поддержано и суждение о комплексном характере предмета коллективных соглашений. Они выходят за рамки трудового права и регулируют отношения, находящиеся в предмете некоторых иных отраслей российского права. Здесь, бесспорно, прежде всего надо упомянуть право социального обеспечения. Нельзя не согласиться с М.Ю. Федоровой в том, что этим отношениям в коллективных соглашениях в России пока не уделяется необходимого внимания. Л зря. Диссертант соглашается с потенциалом коллективных соглашений в вопросах права социального обеспечения. Интересно, что не только расширение, но и ограничение предмета регулирования коллективными соглашениями актуально для нашей юридической системы. В этой связи в исследовании анализируются позиции А.Ф. Нуртдиновой по процедурным элементам трудового отношения, Н.И. Дивеевой по императивным нормам законодательства РФ и исключительной компетенции федерального законодательства. Диссертант соглашается с такими ограничениями, считая их целесообразными, по крайней мере, до тех пор, пока социально-партнерские отношения окончательно не утвердятся на российской почве. Признается действительным и ограничение с точки зрения соотношения централизованного и договорного методов регулирования. Ведь в отличие от некоторых иных государств в России недопустимо снижение коллективными соглашениями предусмотренных законодательством льгот и гарантий для работников. Кроме того, в диссертации ограничение предмета регулирования коллективными соглашениями анализируется и в аспекте введения обязательных условий коллективных соглашений. Отмечая, что данная идея пока не отражена в законодательстве, поэтому практически не применима, диссертант считает все-таки нужным закрепить в ТК РФ перечень существенных (обязательных) условий коллективных соглашений: определение субъектов коллективного соглашения (их наименование, место нахождения и/или основной государственной регистрационный номер - для юридических лиц), как сторон, так и представителей, с указанием - на основании какого документа действует представитель; так же срок действия коллективного соглашения.

В диссертации выражено несогласие с суждениями об одностороннем характере коллективных соглашений. Автор указывает, что коллективные соглашения в принципе могут содержать и обязанности работников, важно, чтобы при этом эти обязанности не ухудшали положения работников. Значит, речь может идти лишь о конкретизации круга

их обязанностей. Но конкретизация есть вариант указывали. В любом случае автор против того, чтобы коллективные соглашения устанавливали принципы регулирования. Они должны непосредственно регулировать отношения, относящиеся к их предмету.

В начале главы VII «Классификация коллективных соглашений» напомним о том, что в качестве методологической основы для любой классификации должна использоваться логика классов. Что же касается классификации коллективных соглашений, то они могут быть проведены по различным основаниям. Диссертант находит, что классификации в зависимости от приведенных ниже оснований являются основными и отражают наиболее существенные черты коллективного соглашения.

Фактически в самом законодательстве о труде содержится две классификации коллективных соглашений: первая - в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений, вторая - от уровня заключения. Автор отмечает, что, по большому счету, данные классификации преследуют цель объединить все указанные в ГК РФ классы коллективных соглашений в одну группу.

Приводится классификация в зависимости от ограничения сферы действия коллективных соглашений в пространстве. Так, от государственного устройства и административно-территориального деления РФ выделяются следующие классы коллективных соглашений: федеральные, субъектов РФ и местные. Диссертант считает, что в этой же связи можно говорить о межгосударственных и международных коллективных соглашениях, а также коллективных соглашениях на уровне федеральных округов.

В зависимости от участия властных структур в механизме социального партнерства коллективные соглашения можно разделить на двухсторонние и трехсторонние, с учетом участия государственных органов (органов местного самоуправления).

В зависимости от финансирования из различного рода бюджетов диссертант предлагает две классификации. Согласно первой коллективные соглашения делятся на те, реализация которых вообще не предусматривает финансирование из бюджетов различных уровней, и те, для которых финансирование из бюджетов предусмотрено. При дальнейшей градации эта классификация подразумевает дифференциацию коллективных соглашений в зависимости от характеристики бюджета, из которого производится финансирование, на коллективные соглашения, финансируемые из федерального бюджета, бюджета субъектов РФ, бюджетов муниципальных образований.

Доказывается, что в зависимости от содержания коллективных соглашений можно привести несколько классификаций коллективных соглашений. Отталкиваясь от определенности норм, содержащихся в коллективных соглашениях, есть смысл выделять «базовые» (генеральное и региональные соглашения) и «другие соглашения» (отрасле-

вые, территориальные и иные соглашения). Исходя из объема регулирования коллективные соглашения дифференцируются на посвященные регулированию каких-либо отдельных аспектов отношений, находящихся в их предмете, и соглашения, регулирующие широкий круг проблем. Приводится и деление коллективных соглашений на содержащие как материальные и процессуальные, так и один из этих двух вариантов положений. Их соответственно можно определить как материально-правовые (закрепляют правила об условиях труда) и процедурные (определяют порядок ведения коллективных переговоров).

В диссертации приводятся возражения против некоторых классификаций коллективных соглашений, предлагаемых в науке трудового права. Так, автор не соглашается с суждением о различии отдельных видов коллективных соглашений в зависимости от подхода к определению их юридической природы: генеральное и региональное соглашения характеризуются сочетанием договорных и публично-правовых начал, выражающихся в конкретных государственных обязательствах; отраслевое, профессиональное и территориальное соглашения тяготеют к коллективным договорам. Диссертант считает, что коллективное соглашение - это родовое понятие, деление которого по указанному признаку невозможно.

Примечательно, что в свою очередь коллективные соглашения, став видовым понятием, вместе с коллективными договорами составляют систему коллективно-договорных актов. Соглашаясь с А.И. Шебановой, автор указывает на наличие существенных отличий коллективных договоров и коллективных соглашений как видов в данной классификации. При этом системно-структурный подход позволил отметить отсутствие в законодательстве России нормы, разрешающей коллизию между коллективными договорами и различными классами коллективных соглашений. Предлагается дополнить основные принципы социального партнерства в ст. 24 ТК РФ принципом, известным науке трудового права как «*in favourum*», изложив его в следующей редакции: «При одновременном действии коллективного договора и коллективных соглашений применяются условия, наиболее благоприятные для работника».

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Шахаев М.В. Государственное устройство Российской Федерации и новый класс коллективных соглашений // Социальное партнерство как фактор экономического развития и социальной стабильности в обществе: Матер. межрег. науч.-практ. конф. Пермь, 2000. С.89-90.

2. Шахаев М.В. Понятие коллективного соглашения в трудовом праве России // Студенты и развитие юридической науки: Тез. докл. студ. науч.-практ. конф. Пермь, 2002.С.75-77.

3. Шахаев М.В. Система правовых актов социального партнерства // Студенты и развитие юридической науки: Тез. докл. студ. науч.-практ. конф. Пермь, 2002.С.179-181

4. Шахаев М.В. Общая характеристика коллективных соглашений в России // Актуальные проблемы гражданского и трудового права: Сб. студ. науч. статей. Пермь, 2002. С.63-76.

5. Бугров Л.Ю., Васильева Ю В., Шахаев М.В. Коллективные соглашения как класс источников трудового права и права социального обеспечения // Вестник Перм. ун-та. Вып.2. Юрид. науки. Пермь, 2001. С. 114-140.

6. Шахаев М.В. Реализация принципа социального партнерства в трудовом праве России // Социальное партнерство - опыт, проблемы и перспективы развития: Матер. межрег. науч.- практ. конф. Пермь, 2003. С.47-50.

7. Шахаев М.В. Злоупотребление должностными полномочиями и превышение должностных полномочий: единство и различия // Творчество студентов и будущее права: Тез. докл. студ. науч.-практ. конф. Пермь, 2000. С.68-70.

8. Шахаев М.В. Злоупотребление должностными полномочиями и обоснованный риск как обстоятельство, исключающее преступность деяния // Актуальные проблемы правоведения: Сб. тез. докл. науч. студ. конф. юрид. ф-та Ярослав. у-та. Ярославль, 2000. Вып. 2. С.51-52.

9. Шахаев М.В. О субъективной стороне злоупотребления должностными полномочиями // Становление и развитие научных школ права в государственных университетах России: Всерос. науч.- практ. студ. конф. СПб., 1999. Ч.1. С.33-35.

10. Шахаев М.В. Некоторые актуальные аспекты судебной защиты прав человека // Права человека в современном мире: правовой, политологический, социологический и философский аспекты: Тез докл. всерос. студ. науч. конф. Казань,1999. С.150-153.

Подписано в печать 26.05.2004. Формат 60x84/16. Бум. офсет. Печать офсет.

Тираж 120 экз. Усл. печ. л. 1,2. Уч.-издл. 1,4. Заказ **149**

Типография Пермского государственного университета

614990, г. Пермь, ул. Букирева, 15.

№ 1 2 4 6 8