

Глава 16. Теория и практика социального партнерства в сфере труда

16.1. Правовые модели социального партнерства: прошлое, настоящее, будущее

16.2. Социальное партнерство: от истоков теории до закрепления в Трудовом кодексе РФ

16.3. Правовой механизм социального партнерства: уровни, принципы и органы социального партнерства

16.1. Правовые модели социального партнерства: прошлое, настоящее, будущее

Формирование и развитие трудовых правоотношений - длительный исторический процесс, где отношения между трудом и капиталом, между наемными работниками и работодателями варьируются от противостояния до переговоров и взаимных консультаций.

Упрощенная оценка отечественного и мирового опыта, господствовавшая до недавнего времени в советской литературе по трудовому праву, привела к абсолютизации классовой борьбы как способа разрешения социальных конфликтов при капитализме. Концепция социального партнерства, основанная на идее классового мира, отвергалась как «буржуазная». В результате после резкого отказа от «единственно верной» теории классовой борьбы в общественном сознании сложился своеобразный вакуум. Его заполнили старые теории в спектре от анархо-синдикализма, предполагающего прямое руководство предприятиями со стороны рабочих, до попыток регламентировать трудовые отношения посредством гражданского законодательства. Но все это в истории уже было и завершалось, как правило, плачевным итогом.

Любая совокупность социальных связей всегда является следствием долгого исторического взаимодействия разнородных факторов. Немецкий философ К. Ясперс писал: «Настоящее совершается на основе исторического прошлого, воздействие которого мы ощущаем на себе». Нельзя решать вопрос: верна или неверна та или иная концеп-

ция абстрактно, применительно к некоему «идеальному» обществу. Важен исторический подход, т.е. анализ концепций отношений между трудом и капиталом в системе координат «здесь и теперь». Изучение истории социально-трудовых отношений позволяет сделать вывод о том, что создание механизма социального партнерства является общецивилизационной закономерностью, проявление которой зависит от конкретных условий той или иной страны. Этот механизм начал формироваться по меньшей мере более двухсот лет назад, а с начала XX в. стал существенным фактором социально-экономической жизни стран Западной Европы, а затем и Северной Америки. Нарастающий в первой трети XX в. кризис Западной цивилизации показал, что

разрозненных правовых мер по регулированию отношений труда и капитала явно не достаточно. Произошел громадный разрыв между уровнем развития производительных сил и уровнем потребления. Кризисы перепроизводства и недонакопления становились все глубже, а их последствия - разрушительнее. Избыточные накопления богатой верхушки и среднего класса вкладывались неразумно - в бешеную спекуляцию акциями и недвижимостью. Во многом оправдались предположения К. Маркса о нарастании общего кризиса капитализма. Самые богатые богатели, самые бедные беднели. Практика свободного рынка, в том числе рабочей силы, в условиях роста монополий уже не срабатывала. Ситуацию обострила Первая мировая война и распространение идеологических учений радикального толка.

Очевидно, что провести обоснованную классификацию путей выхода из кризиса по основаниям используемого для этого социально-правового инструментария крайне сложно. Любая классификация до известной степени условна. Это касается и нашего случая. При этом надо учитывать существенное отличие в экономическом, политическом, демографическом развитии государств, их принадлежность к различным правовым системам и большое количество других факторов. Но тем не менее можно выделить три основных пути выхода из кризиса. Первый путь продемонстрировала Россия, где в 1917 г. произошла революция, уничтожившая капиталистический тип отношений. Второй путь выхода из кризиса дала фашистская Италия и национал-социалистическая Германия, где традиционные социально-экономические отношения были деформированы политической диктатурой и социальным доктринерством. Наконец, третье направление выхода из кризиса было представлено двумя сходными вариантами: социал-демократическим и либерально-демократическим. Первый характерен для Швеции 20-30-х годов XX в.; второй наиболее ярко представлен США после Великой депрессии 1929-1933 гг. Для всех трех путей свойственно активное вмешательство государства в экономику, его посредничество между работниками и работодателями, наличие компенсационного механизма предотвращения их прямого столкновения. Но степень вмешательства, характер посредничества и структура механизма были принципиально различны. Рассмотрим их по порядку.

Социалистическая революция как вариант снятия противоречий между трудом и капиталом

Если говорить об опыте Советской России, то в самом общем плане можно отметить, что в идеале социалистическая революция должна была снять все противоречия между трудом и капиталом. Между тем в нашей стране названное противоречие приобрело иные формы. С 1917 г. трудовое законодательство развивалось в направлении жесткого государственного регулирования (за исключением небольшого периода нэпа). Государство в лице государственных предприятий и организаций выступало в роли единственного работодателя, диктующего условия труда и насаждающего уравнивательность в распределении. Государственный социализм стал тормозом в развитии трудовых отношений. Конкретные механизмы регулирования социально-трудовых отношений в советский период широко освещены в специальной литературе по трудовому праву. Поэтому мы обращаемся к ним в ходе рассмотрения соответствующих правовых институтов в главах данной работы.

Фашистская и национал-социалистическая диктатуры как попытки разрешения противоречий между трудом и капиталом.

В основе фашистской альтернативы лежала попытка формирования «корпоративного

капитализма», когда рабочие и работодатели принудительно объединялись государственными и партийными структурами. Но здесь можно говорить только о социальном квазипартнерстве. Первой на этот путь вступила Италия, где Конференция промышленников и фашистские профсоюзы заключили договор, по которому последние стали монопольными представителями трудящихся (так называемый Пакт дворца Видони от 2 октября 1925 г.). Национальная конфедерация профсоюзных корпораций Законом о правовой организации коллективных трудовых отношений от 3 апреля 1926 г. фактически включалась в государственную систему управления. Впоследствии коллективным договорам была придана сила закона, а за их нарушение предусматривалось уголовное наказание. Уголовно наказуемым было и участие в стачках. Классовое сотрудничество было «достигнуто» в течение всего нескольких лет главным образом посредством репрессий и ликвидации нефашистских профсоюзов.

Весной 1927 г. Большой фашистский совет принял так называемую Хартию труда, в основе которой лежала идея сотрудничества классов «во имя общих национальных интересов». Подтверждалось лишение рабочих права на забастовку. Они объединялись с предпринимателями в рамках фашистских корпораций, создаваемых по отдельным отраслям производства и сферам экономики. Корпорации получили право «в интересах нации» вмешиваться в хозяйственную жизнь, регулировать частную инициативу и трудовые отношения. Хартия декларировала право на отпуск, повышенную оплату за ночную и сверхурочную работу, материальную компенсацию в случае увольнения не по вине рабочего и другие социальные гарантии. Корпоративное устройство должно было привести к социальному сотрудничеству вместо классовой борьбы. В органах управления корпораций были представлены предприниматели, государственные чиновники и функционеры фашистских профсоюзов. Корпорации не только одобрили запрет на забастовки, но и ввели 40-часовую рабочую неделю. Первое было в интересах предпринимателей, второе - рабочих. Национальный совет корпораций пытался взять на себя функции верховного арбитра и регулятора трудовых отношений, однако на деле эти функции чаще приобретали пропагандистский характер.

После первых крупных банкротств в годы кризиса 1929-1933 гг. появилась идея создания Института движимого имущества (ИМИ). В 1933 г. создается Институт промышленной реконструкции (ИРИ), который через ИМИ получал контрольные пакеты акций банкротов и вновь «запускал» производство, обеспечивая эффективную занятость. В 1933-1934 гг. создаются государственные институты социального обеспечения и социального страхования. Основными из них являлись: Национальный институт социального страхования (ИНПС), Национальный институт медицинской помощи (ИНАМ) и Национальный институт страхования от несчастных случаев (ИНАИЛ). Они стали составными частями гигантского перераспределительного механизма, в котором, если присоединить средства государственных банков, размещалось более 50% вкладов. Расходование средств этих организаций было связано также с общественными работами и мелиорацией сельского хозяйства. Но если данные траты хотя бы способствовали борьбе с безработицей, то финансирование ИНАИЛ войны в Эфиопии никак не связано с социальной сферой.

В середине 30-х годов в фашистских профсоюзах состояло около четырех миллионов человек, половина из которых числилась в организации под названием «После работы», которая выполняла функции социальной поддержки своих членов. Она предоставляла многочисленные льготы и скидки при покупке ширпотреба, оказывала

материальную помощь неимущим, давала ссуду под льготный процент, но это было скорее перераспределение среди работников средств, преимущественно полученных от членских взносов. До середины 30-х годов система социального партнерства в Италии действовала относительно эффективно. Не случайно американский президент Ф.Д. Рузвельт ввел в свой «новый курс» некоторые элементы социальной политики с учетом итальянского опыта. Но результативной в долгосрочном отношении эту систему признать нельзя. Во-первых, крайне разросшаяся бюрократия корпораций часто защищала прежде всего свои интересы, вызывая недовольство и работников, и работодателей. Громоздкий аппарат включал в себя Министерство корпораций, Национальный совет корпораций, Центральный корпоративный комитет и множество разного рода комитетов и комиссий. Их функции пересекались, а принятие решений требовало бесконечных согласований. Во-вторых, интересы рабочих представляли исключительно чиновники фашистских профсоюзов, а прямые требования в форме забастовок объявлялись «преступлением против экономического порядка» и вели к уголовным преследованиям. Таким образом, фашистский тип социального взаимодействия был сильно деформирован всевластием государства, фашистской идеологией, социальной демагогией, милитаризацией всей жизни страны.

Надо отметить, что с конца 60-х годов XX в. интерес к государственному корпоративизму, и не только среди «правых», резко возрос. Появились разнообразные идейные течения типа «корпоративного плюрализма» и др. В 1970 г. были переизданы основные труды У. Спирито, одного из идеологов фашистского корпоративизма. Вероятно, сама эта идея, очищенная от идеологических напластований и в значительной части базирующаяся на принципе социального партнерства, не исчерпала себя. Еще более своеобразным было взаимодействие труда и капитала в Германии после прихода к власти национал-социалистов в 1933 г. Оно представляло собой скорее не фашистский корпоративизм итальянского типа, а отношения крепостных и феодалов периода Средневековья. В соответствии с Законом от 19 мая 1933 г. регулирование отношений между работниками и работодателями было возложено на «уполномоченных по труду» - по одному на каждый производственный район, что составляло 12 уполномоченных для всей Германии. Практически это были отчасти чиновники, отчасти юристы, представлявшие интересы предпринимателей. Но и с хозяевами предприятий отношения складывались у нацистов сложно. Имперский союз немецкой промышленности не смог сохранить свою независимость и вместе с другими индустриальными ассоциациями был объединен в новую организацию, действующую под эгидой нацистов. В вопросах экономики и социальной политики главным для имперского руководства была эффективность. Будущее германской нации виделось не в социальном компромиссе классов, а в завоевании дополнительного жизненного пространства, которое осчастливит «всех истинных арийцев».

Закон об организации национального труда от 20 января 1934 г., известный как Рабочая хартия, поставил работников в полную зависимость от работодателей, но при сохранении прав государства неограниченно вмешиваться в эти отношения. Закон определял, что «глава предприятия принимает решения в отношении служащих и рабочих по всем вопросам, касающимся предприятий». Он нес ответственность перед государством за благосостояние своих работников. Закон предусматривал, что служащие и рабочие должны платить работодателю верностью. Профсоюзы, коллективные договоры и право на забастовку отменялись.

Согласно Закону от 24 декабря 1934 г. учреждался Германский Рабочий Фронт (ГРФ), который теоретически заменял профсоюзы, но не являлся представительным органом рабочих. Он был построен по корпоративному принципу и включал в себя не только рабочих, но и предпринимателей. Максимальное число его членов доходило до 25 млн. ГРФ были переданы все средства, места отдыха и другая собственность всех бывших профсоюзных объединений. Его возглавил Р. Лей, признанный впоследствии одним из главных военных преступников. Задачей Фронта определялось следить за тем, чтобы каждый индивидуум «был способен выполнять максимум работы». Таким образом, рабочие были обязаны работать напряженно и много, не вступать в спор и не проявлять недовольства, в том числе размерами зарплаты. Она устанавливалась так называемыми рабочими опекунами, назначаемыми Рабочим фронтом. На самом же деле они определяли размеры зарплаты по указанию предпринимателя, даже не советуясь по этому поводу с рабочими. Помимо этого 3 июля 1934 г. создается Имперская служба труда, руководившая прохождением гражданами обязательной трудовой повинности. Ее возглавил известный нацист К. Хирль. Отметим, что нацисты уделяли большое внимание проблемам, связанным с правовым регулированием труда. В числе руководителей немецких ведомств по труду оказались видные деятели фашистского режима Г. Вагнер, Ф. Заукель, Ф. Зельдт, А. Шпеер и др. С мая 1935 г. резко ограничивалось право перехода с одной работы на другую, а с июня того же года ведомство по учету занятости получило право на принудительное перераспределение трудовых ресурсов. С целью прикрепления к рабочему месту еще в феврале 1935 г. вводились «трудовые книжки». С июня 1938 г. декретируется обязательная трудовая повинность по государственному распределению, за уклонение от которой предусматривается штраф и тюремное заключение. В то же время у отбывающего повинность появилась гарантия сохранения работы и его можно было уволить только с согласия правительственного ведомства по учету занятости. Наконец, в феврале 1939 г. в Германии вводится всеобщая трудовая повинность.

Если мы обратимся к нормативным актам, принятым в СССР преимущественно в 1939-1940 гг., то сходство заложенного в них правового регулирования трудовых отношений с германской моделью становится очевидным. В Советском Союзе также вводятся трудовые книжки, повышается продолжительность и интенсивность труда практически без увеличения его расценок, создаются государственные трудовые резервы, которыми распоряжалось правительство. До крайности осложняется возможность перехода с одного предприятия на другое, и устанавливается уголовная ответственность за тунеядство, за нарушения трудовой дисциплины. Излишне напоминать о членстве в единых советских профсоюзах рабочих и представителей руководства предприятий. Таким образом, тоталитарная идеология, даже противоположной направленности, диктовала сходные условия полуфеодалского регулирования трудовых отношений в преддверии ожидаемой войны.

Вернемся к германским реалиям 30-х годов. Вопросами социальной поддержки малоимущих занималась организация «Сила через радость» (аналог итальянской «После работы»). Она охватывала ежегодно до семи миллионов человек. Бюджет в организации формировался за счет отчисления 10% всех взносов, выплачиваемых в Рабочий фронт. Возникает правомерный вопрос: почему немецкие рабочие, низведенные до уровня промышленных крепостных, получавшие зарплату на уровне прожиточного минимума, тем не менее поддерживали нацизм? Определенную роль

сыграла идеологическая обработка. Но главной причиной примирения рабочего класса с его положением являлось наличие у него работы и гарантии, что он ее не потеряет. Вспоминая времена Веймарской республики, где было шесть миллионов безработных, рабочие напрямую ассоциировали политическую свободу со «свободой голодать». А. Гитлер прекрасно понимал важность борьбы с безработицей. Ему принадлежит фраза: «Если строительство автобана потребует вдвое меньше труда, я просто удвою его протяженность». В этой связи свертывание демократии и даже упразднение профсоюзов окупались занятостью полную рабочую неделю. Парадокс заключается в том, что Германия после 1918 г. имела прогрессивное трудовое законодательство, которое предусматривало 8-часовой рабочий день, ограничение сверхурочных работ, коллективные договоры, порядок рассмотрения трудовых конфликтов.

Устанавливалась также возможность организации органов рабочего представительства на предприятиях в соответствии с Законом о фабрично-заводских советах (1920 г.). Но массовая безработица и нищета в условиях острого экономического кризиса конца 20-х - начала 30-х годов при слабой политической власти перевели механизм социального взаимодействия на «холостые обороты».

Некоторые аналогии данной ситуации с положением в России недавнего прошлого очевидны. Поэтому любые ошибки государства в трудовой и социальной политике могут стоить особенно дорого.

Нацистский тип социального партнерства был довольно странным, но трудовых конфликтов во второй половине 30-х годов было немного. Конечно, ликвидация безработицы была связана с бурным ростом военного производства, быстрым увеличением численности армии, умышленным сдерживанием заработной платы, эксплуатацией людских и материальных ресурсов захваченных стран. Поэтому национал-социалистическую модель взаимодействия труда и капитала нельзя признать удачной.

Все вышесказанное можно отнести с некоторой корректировкой и к Японии, стране с уникальными в то время трудовыми отношениями. Можно констатировать общие для всех фашистских и национал-социалистических государств черты. Во-первых, это второстепенная роль материальных стимулов к труду. Во-вторых, объединение в рамках корпорации работников и работодателей при доминирующей роли государства. В-третьих, это особая роль профессиональных союзов, склонных к замкнутости (для Японии - с внутрифирменным принципом формирования), и их реформизм правового толка без конфронтации с работодателем и государством. В-четвертых, патернализм в трудовых отношениях. Весьма своеобразные формы он имел в Японии, причем как до, так и после ликвидации военно-националистического режима. Первый социальный закон в Японии был принят только в 1897 г., причем даже в начале XX в. разрешался труд детей с 11 лет, а рабочий день женщин и подростков ограничивался 12 часами. Постепенно там сложилась система трудовых отношений, именуемая «ненко-сейдо», при которой работник считается пожизненно связанным с предприятием. Он принимается не на конкретную работу, а вообще на службу в данную фирму. Здесь налицо пережитки феодальной системы. Даже созданное после 1945 г. под руководством американских экспертов прогрессивное трудовое законодательство принципиально не изменило ситуацию. Отметим, что группу экспертов из США возглавлял эмигрант из России, в прошлом меньшевик и видный политический деятель периода Временного правительства В.С. Войтинский, младший брат известного

советского ученого-трудоука И.С. Войтинского. Впрочем, в настоящее время японская модель трудовых отношений существенно трансформировалась.

Социал-демократический и либерально-демократический варианты разрешения противоречий между трудом и капиталом

Первый из них был связан в значительной степени с социальной политикой Швеции после создания в 1920 г. первого социал-демократического правительства Я. Брантинга. Активную политику в государственном посредничестве между трудом и капиталом вело также правительство лейбориста Д.Р. Макдональда в Англии и радикала Э. Эррио во Франции. Например, в Англии согласно Закону о промышленном управлении (1918 г.) определялся механизм установления минимальной заработной платы в тех отраслях, где отсутствовали коллективные договоры и были слабые профсоюзы. Закон об арбитражном суде (1919 г.) предусматривал введение добровольного арбитража при рассмотрении коллективных трудовых конфликтов. В 1927 г. принимается Закон о профсоюзах и трудовых спорах. Во Франции 25 марта 1919 г. утверждается Закон о коллективных договорах. Он предполагал возможность заключения коллективных договоров не только профсоюзами, но и любой организацией работников, а также стачечным комитетом. Закон от 19 июля 1928 г. вводил обязательное предупреждение об увольнении и устанавливал порядок возмещения при незаконном увольнении работника. Право на забастовку было закреплено на уровне Конституции страны.

Но в плане формирования механизма социального партнерства дальше всех ушли, несомненно, шведы. Этим вопросом занималась Комиссия по изучению проблем производственной демократии и социализации, работавшая до середины 30-х годов. Одну из главных задач Комиссии Я. Брантинг видел в достижении «влияния трудящихся на управление и развитие предприятий». Предложение Комиссии предусматривало создание на предприятии с числом занятых более 25 человек производственных комитетов, которые состояли бы из представителей трудящихся и патроната и обладали бы консультативными правами. Но в то время к этому вопросу оказались не готовы ни предприниматели, ни профсоюзы, и вопрос был снят. Забегая вперед, скажем, что создание в 1946 г. фабрично-заводских комитетов стало фактически воплощением в жизнь этой разработки. В 20-х годах постепенно вводится безвозмездная пенсионная система за счет перераспределения государственных налогов. В 1928 г. принимается Закон о коллективных договорах, а с 1930 г. значительно расширяются права профсоюзов.

В 1938 г. было заключено Основное соглашение между Центральным объединением профсоюзов Швеции и Шведским объединением предпринимателей - так называемое Сальтшебаденское соглашение, принципы которого до сих пор используются при регламентации отношений государства, предпринимателей и профсоюзов. Договор ознаменовал собой официальный переход к политике «социального партнерства». Отныне регулирование социально-трудовых отношений должно было осуществляться профсоюзами и объединениями предпринимателей при посредничестве государства. Этот договор выработал политику компромисса между хозяевами предприятий и наемными работниками, так называемый мир в промышленности. «Дух Сальтшебадена» затруднял возможность открытого противостояния труда и капитала и надолго стал одним из главных элементов шведской политической культуры. Таким образом, наряду с законодательными установлениями одним из основных инструментов регулирования

социально-трудовых отношений стали переговоры заинтересованных сторон.

Для регулирования трудовых отношений был создан Комитет рынка труда, главной задачей которого являлось предотвращение трудовых конфликтов. В рамках Комитета в дальнейшем заключались отдельные соглашения между профсоюзами и предпринимателями по таким конкретным вопросам, как охрана труда, промышленная санитария, профессиональное обучение, хронометраж рабочего дня.

Можно предположить, что одной из причин устойчивости шведской социально-экономической модели развития («шведского социализма») служит наличие механизма социального партнерства между трудом и капиталом при активном государственном посредничестве. Эта модель впоследствии была воспринята и другими Скандинавскими странами. Политическая стабильность, экономическое и социальное благополучие в странах Северной Европы во многом было достигнуто благодаря социальному диалогу. Отличительной особенностью североевропейской модели социального партнерства во второй половине XX в. стало установление централизованной системы проведения коллективных переговоров. Социальные завоевания североевропейских трудящихся напрямую были связаны с действующей в этих странах системой социального диалога. Так, в Швеции в 1970-х годах была принята серия законов, наиболее важными из которых для профсоюзов являются три закона. Закон о гарантированной занятости предусматривал наличие объективной причины для увольнения рабочего или служащего и предварительного уведомления о предстоящем увольнении, продолжительность которого зависела от возраста работника (срок уведомления при увольнении для лиц моложе 25 лет составлял один месяц; он постепенно увеличивался для лиц старшего возраста, достигая 12 месяцев для людей старше 55 лет). Закон о рабочих представителях гарантировал право рабочим представителям выполнять свои функции по защите интересов трудящихся в рабочее время. Закон об участии профсоюзных представителей в управлении производством ввел два института, эффективно защищающих интересы трудящихся. Первый из них - это рабочие представители, делегируемые трудовым коллективом для осуществления надзора за состоянием техники безопасности на производстве, которые обладают правом запрета вредных или опасных работ. Вторым институтом - создание ряда центров профилактики и лечения профессиональных заболеваний, а также реабилитации.

Начиная с кризиса 1991-1993 гг., соотношение сил между партнерами по социальному диалогу в Швеции стало меняться не в пользу профсоюзов. В частности, это привело к изменению всей системы проведения коллективных договоров о заключении тарифных соглашений. Если раньше такие переговоры проводились на трех уровнях (национальном, отраслевом и низовом), то теперь шведские работодатели отказались вступать в переговоры на уровне конфедераций, что ослабило позиции профсоюзов. Шведская система заключения коллективных договоров была установлена в условиях, когда шведские профсоюзы были достаточно сильны и хорошо организованы, чтобы заключить с предпринимателями коллективный договор на приемлемых условиях даже без вмешательства правительства. В этих условиях коллективный договор заключался сначала на национальном уровне, а главной целью являлось обеспечение классового мира, поскольку в условиях отсутствия коллективного договора разрешаются различные виды действий трудящихся вплоть до забастовок. Во время действия коллективных договоров все забастовки считаются незаконными. Государство было обязано вмешаться в переговоры о заключении коллективного соглашения только в том

случае, если не удастся его заключить в течение 14 дней переговоров между сторонами. Заметим, что коллективные договоры носят рамочный характер. Компаниям и профсоюзам не разрешалось заключать договоры на более плохих условиях, чем те, что зафиксированы в национальном коллективном договоре. На таких условиях проходили переговоры об установлении заработной платы в период с 1950-х по начало 1980-х годов. Вместе с тем данная процедура встречала все более резкое противодействие со стороны предпринимателей, которые жаловались, что такой порядок не позволяет дифференцировать условия договора в зависимости от конкретных условий отрасли. С 1997 г. в Швеции уже не проводится ни консультаций, ни переговоров о заключении коллективных договоров на национальном уровне. По сути сложилась новая система проведения переговоров о заключении коллективных договоров.

Похожая ситуация сложилась и в Дании. Датская конфедерация профсоюзов (LO) и Датская конфедерация предпринимателей (DA) с конца 1980-х годов отказались от практики заключения коллективных соглашений по всем вопросам регулирования рынка труда на национальном уровне. Большинство таких вопросов, включая установление заработной платы по разным специальностям в различных отраслях, решаются теперь на микроуровне, в то время как на общенациональном уровне остались только проблемы более общего характера, такие как определение минимума заработной платы, право на проведение забастовок, продолжительность отпуска, условия труда и пенсионного обеспечения. Датские профсоюзы добились себе права на 6-недельный отпуск начиная с 2002 г.

В отличие от Швеции и Дании в Финляндии пока сохраняется централизованная система проведения переговоров о заключении коллективных соглашений по заработной плате и другим условиям труда. В Норвегии трехстороннее сотрудничество имеет длительные традиции в отличие от других Скандинавских стран, в которых социальное партнерство осуществляется, как правило, без прямого вмешательства правительства. Коллективные переговоры здесь осуществляются при участии так называемого Контактного комитета, в котором сотрудничают представители правительства, предпринимателей и профсоюзов. Этот орган играет главную роль в выработке норвежской политики доходов. Социальный диалог в Норвегии осуществляется на общенациональном и отраслевом уровне.

Таким образом, североевропейская система социального партнерства, первоначально сложившаяся как централизованная, стала постепенно эволюционировать в направлении более децентрализованной системы.

Экономическая интеграция в рамках ЕС ведет к трансформации сложившейся в Скандинавских странах модели социально-экономического развития, включая систему социального диалога в сфере трудовых отношений. Швеция, Дания, Финляндия уже являются участниками европейского социального пространства, и они участвуют в социальном диалоге на уровне ЕС. Так, Дания принимает участие в пилотном проекте КОМЕС (Европейский союз на уровне коммун), в котором участвуют профсоюзы и работодатели коммунального уровня пяти стран ЕС: Дании, Германии, Великобритании, Италии и Франции. В рамках этого проекта вырабатываются условия проведения переговоров об установлении заработной платы для персонала средних школ, муниципальных поликлиник и местных органов государственного управления. Даже Норвегия, оставаясь вне ЕС, участвует в организации и проведении социального

диалога на уровне ЕС, так как норвежские профсоюзные и предпринимательские организации участвуют в Европейской конфедерации профсоюзов (ETUC), Европейской конфедерации промышленников и предпринимателей (UNICE) и Европейском объединении государственных предприятий, на которые в ЕС возложена ответственность за организацию социального диалога на интеграционном уровне. ЕС вступил на путь постепенного формирования единого социального пространства после заключения Амстердамского договора (ст. 2), в том числе организуется проведение социального диалога на уровне ЕС. В 1998 г. Комиссия ЕС выпустила документ «Адаптация и продвижение социального диалога на уровень ЕС». Маастрихтский договор вместе с Соглашением по социальной политике расширили ответственность партнеров по социальному диалогу. Амстердамский договор положил начало социальному измерению европейской интеграции. 14 июля 1999 г. Комиссия ЕС выпустила сообщение о выработке стратегии ЕС в области модернизации системы социальной защиты. Уже заключено три рамочных соглашения между социальными партнерами на уровне ЕС: об отпусках для родителей от 14 декабря 1995 г.; о работе на неполный рабочий день от 15 декабря 1997 г. и о контрактах на срок от 17 марта 1999 г. В 1998 г. Комиссия ЕС приняла решение начать отраслевые переговоры между социальными партнерами на уровне Союза, в соответствии с которым было создано более 20 комитетов по социальному диалогу в области транспорта, телекоммуникаций, сельского хозяйства и т.д.

Поле для сохранения национальных особенностей в организации социального диалога между всеми странами - членами ЕС, включая североευропейские, все более сужается, и трехстороннее сотрудничество во все большей мере будет осуществляться по единым правилам и на основе гармонизированных процедур. Маастрихтский и Амстердамский договоры, создавшие юридическую базу для социальной политики ЕС, а также Лиссабонская стратегия, которая определила довольно жесткие рамки для социальной политики, образуют собой последовательные фазы реализации курса ЕС на создание единого социального пространства, которое в наибольшей мере затрагивает интересы тех стран - участниц ЕС, которые сильнее отличаются по социальным стандартам от среднего уровня. Особенно это касается североευропейских государств.

Еще одним вариантом выхода из кризиса был комплекс реформ, известный как «новый курс», проводимый американским президентом Ф.Д. Рузвельтом в 30-х годах. В определенном смысле «новый курс» означал реализацию в США тех же социальных реформ, что и в ряде европейских стран в начале XX в. В то же время он являлся завершением длительного пути к регулируемой экономике, начавшегося с контроля над железнодорожными тарифами и трестами в 1880-1890 гг., и социальных реформ президентов Т. Рузвельта и В. Вильсона. Действительно новаторским в «новом курсе» была быстрота его осуществления, уложившаяся в считанные годы. В европейских странах аналогичный процесс занял десятилетия. В нашу задачу не входит анализ всего «нового курса», который представлял целую систему реформ практически всех сторон социально-политической жизни. Его стержнем явилось усиление государственного регулирования, составной частью которого было налаживание отношений между работниками и работодателями и становление государственной системы социального обеспечения. О социальном партнерстве «по шведскому варианту» в данном случае говорить не приходится, но некоторые элементы социального сотрудничества имели место.

Сами реформы были вызваны крайней необходимостью, так как вопрос стоял о сохранении социально-политической системы. Паника на бирже и банковский кризис, обострение классовой борьбы и рост преступности, около 25% безработных от всего трудоспособного населения - все это требовало эффективных и оперативных мер со стороны государства. Еще будучи губернатором штата Нью-Йорк в конце 20-х - начале 30-х годов. Рузвельт заявил: «Помощь этим несчастным гражданам (безработным) должна быть представлена Правительством не в форме милостыни, а в порядке выполнения общественного долга»¹. В противовес саморегулируемой экономике новый президент выдвигал идею «сочетания интересов», где каждой социальной группе, будь то работники или предприниматели, надлежит осознать себя частью целого, звеном общего плана. Члены «мозгового» центра президента, профессора Колумбийского университета Р. Моли, Р. Тогвелл и А. Берли предполагали сотрудничество всех классов во имя общественных интересов. Целью развития Тогвелл считал «необходимое для всех, а не роскошь для немногих». Берли был сторонником «коллективизма без коммунизма»².

Значительное место в государственной политике в период кризисного состояния экономики отводилось вопросам социальной защиты населения. Создается целый ряд организаций, которые при различной степени участия государства и в основном на бюджетные средства организовывали для безработных общественные работы, прежде всего для лиц в возрасте от 18 до 25 лет. Это Гражданский корпус сохранения ресурсов, Администрация гражданских работ и Администрация по обеспечению работой. Первоначально профсоюзы осудили такую практику, заявляя, что идет милитаризация труда и «сбивание» заработной платы, но впоследствии функционеры АФТ были вынуждены сделать шаги навстречу государственной политике занятости. Общественные работы облегчали положение безработных, но не решали проблему занятости в целом. Федеральный фонд помощи безработным всех возрастов, имевших ранее постоянную работу, создавался за счет специального налога на предпринимателей, а распоряжались ими власти штатов. К 1938 г. каждый штат ввел ту или иную форму страхования по безработице. 14 августа 1935 г. вступил в силу Закон о социальном обеспечении. Многим категориям рабочих по достижении 65-летнего возраста назначались небольшие пенсии. Взносы в пенсионный фонд делались работниками и предпринимателями. Система выплаты пенсий и пособий оказалась очень сложной, с существенными отличиями в различных штатах. Но принципы заботы государства о гражданах, ответственности правительства за благосостояние народа получили свое законодательное утверждение. На повестку дня стало образование двух новых министерств: социального обеспечения и общественных работ.

Меры социального обеспечения и социальной защиты лишь смягчали последствия кризиса. Но реальный выход из него мог быть осуществлен только через возрождение экономики и создание эффективного механизма сотрудничества труда и капитала. И такие меры были предприняты. 16 июня 1933 г. вступает в силу Закон о восстановлении национальной промышленности. Он вводил «кодексы честной конкуренции» во всех отраслях промышленности. Кодексы запрещали детский труд, устанавливали минимальную заработную плату, максимальную рабочую неделю. В разделе 7А провозглашалось право рабочих на коллективный договор и организацию профсоюзов. Надо отметить, что некоторые антипрофсоюзные меры были отменены Федеральным законом против судебных предписаний, касающихся профсоюзов 1932 г. (Закон

Норриса-Лагардия). Названным Законом ограничивалась возможность работодателей в получении судебных предписаний, направленных против профсоюзов, и объявлялись недействительными так называемые желтые обязательства, т.е. обязательства наемных работников не вступать в профсоюзы. Но идеи неограниченной свободы предпринимательства и индивидуализма пользовались еще очень значительной популярностью в американском обществе и оставались составной частью национального менталитета, что сказывалось на характере формирования механизма социального партнерства. В мае 1935 г. Верховный суд США признал неконституционным Закон о восстановлении национальной промышленности, в том числе его положения, касающиеся трудовых отношений. Отметим, что Верховный суд США до 30-х годов. XX в. периодически признавал неконституционными акты социального законодательства, опираясь на либерально-индивидуалистическую концепцию прав и свобод человека. Даже законы отдельных штатов, ограничивающие продолжительность рабочего дня для некоторых категорий работников, признавались недопустимым вмешательством в права личности. Образовавшийся вакуум заполнил Национальный закон о трудовых отношениях (Закон Вагнера), подписанный президентом 5 июня 1935 г. Закон Вагнера, который называют «Великой хартией вольностей трудящихся», гарантировал трудящимся «двойное право»: право на объединение в профсоюзы и право заключения коллективных договоров с нанимателями. В соответствии с этим Законом учрежден специализированный государственный орган - Национальное управление по трудовым отношениям, который был призван содействовать организации коллективных переговоров и разрешению коллективных споров. Сам сенатор Р. Вагнер, чье имя получил данный акт, говорил, что целью Закона было «развитие партнерства между промышленностью и трудом в решении национальных проблем, что является существенным дополнением политической демократии». В тот период ситуация с соблюдением трудовых прав работников в США была далека от идеальной, но правительство пыталось ее исправить. В марте 1939 г. выходит знаменитый роман Д. Стейнбека «Гроздь гнева», где писатель показал бесправное положение сезонных рабочих в Калифорнии. Если ориентироваться на принятое в американском праве понятие нечестной трудовой практики, то автор описал почти все ее проявления: препятствование реализации права на объединение и коллективные переговоры, одностороннее изменение существенных условий трудового договора, составление «черных списков» активистов, увольнение работников в отместку за профсоюзную деятельность и др. Книга получила широкий общественный резонанс, с ней были знакомы ведущие политические деятели, начиная с президента США. Уже в конце 1939 г. Сенатский комитет по вопросам образования и труда начал слушания о положении сезонных рабочих в Калифорнии.

В 1947 г. Законом Тафта-Хартли устанавливается процедура заключения коллективного договора, положения о контроле над забастовками, угрожающими здоровью и благополучию нации. Как следует из содержания вышеназванных законов, государство устанавливает правовой статус социальных партнеров в регулировании трудовых отношений, правовые формы их сотрудничества в рамках коллективных договоров, мирные средства разрешения трудовых конфликтов.

Формированию основ социального партнерства способствовал целый ряд факторов. Это целенаправленная государственная социальная политика, активизация рабочего, в том числе забастовочного, движения, осознание частью предпринимателей

необходимости идти на уступки, объективная потребность в социальном взаимодействии в условиях обострения кризисов и угрозы для всей социально-экономической системы. В определенной мере сказывалось и влияние ситуации в СССР. Активное государственное вмешательство в экономику, значительная степень материального равенства граждан, мощная система социального обеспечения и гарантия занятости в Советском Союзе являлись существенными «раздражителями» Запада. Такая ситуация давала дополнительный стимул и пример рабочему движению, одновременно демонстрируя правительствам и предпринимателям возможные последствия революционного взрыва. Американский писатель Теодор Драйзер имел все основания заявить по поводу появления социального законодательства в США в 30-х годах: «За это я благодарю Маркса и красную Россию».

Социальное партнерство в странах постсоциалистического пространства (Центральная и Восточная Европа, бывшие союзные республики СССР)

Значительным событием конца 1990-х гг. стало крушение социалистической экономической системы в названных странах. Переход к рыночным отношениям сопровождался кризисными явлениями в экономике, снижением уровня доходов населения и т.д. В этих условиях в постсоциалистических странах остро встал вопрос о выборе модели социального диалога в сфере труда. Большинство стран, в том числе и Россия, сделали свой выбор в пользу трехстороннего сотрудничества социальных партнеров и государства, трехсторонних консультаций и трех двусторонних коллективных соглашений и договоров на национальном, межотраслевом, отраслевом, территориальном и локальном уровнях.

На выбор этой модели в значительной мере повлияла позиция Международной организации труда (МОТ). Она культивировала значение трипартизма, поскольку и сама организация строилась на принципе трехстороннего взаимодействия представителей правительств, союзов работодателей и профсоюзов государств-участников. Кроме того, прошлый опыт централизованного государственного регулирования социалистических трудовых отношений в определенной мере диктовал сохранение этой функции в «руках государства», но ее реализация в новых условиях должна была проходить на основе консультаций с социальными партнерами. В этой связи в странах постсоциалистического пространства были созданы трехсторонние советы, их полномочия различаются по странам, но в основном эти органы имеют совещательный или совещательно-рекомендательный статус, в ряде случаев в их рамках могут заключаться генеральные соглашения (Венгрия, Чехия, Казахстан, Белоруссия, Россия и др.). Эти трехсторонние органы используются правительствами для консультаций перед принятием важных решений в социально-трудовой сфере. Среди них Совет по примирению интересов в Венгрии, созданный в 1990 г., Комиссия по согласованию интересов в Болгарии (1990 г.), Фонд социального мира в Польше (1993 г.) и др. Так, в Венгрии национальный трехсторонний Совет выполняет целый ряд функций: определение минимального размера оплаты труда на следующий год; разрешение коллективных трудовых споров; участие в формировании политики и законодательства по вопросам труда и занятости. Большинство трехсторонних советов действуют на основе законодательных актов, немногие - по трехстороннему соглашению. В России такими постоянно действующими органами социального партнерства являются трехили двусторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Другой характерной особенностью правовой модели социального партнерства в постсоциалистических странах стало ее «строительство сверху», т.е. формирование этой модели государством. Многими исследователями подчеркивается тот факт, что в отличие от стран Запада, где социальное партнерство возникло в результате длительной и упорной борьбы за свои права трудящихся и их профсоюзов, т.е. «снизу», в рассматриваемых странах социальное партнерство насаждалось «сверху» как один из механизмов регулирования рынка труда.

В России первым шагом по созданию правового механизма социального партнерства был Указ Президента РФ от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». Этим Указом вводилась многоуровневая система социального партнерства в области социально-трудовых отношений и разрешения трудовых конфликтов. Она включала следующие уровни: общенациональный, уровень субъекта Федерации, территориальный, отраслевой и уровень предприятия. Затем принимается Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (1992 г.), который конкретизирует уровни социального партнерства по типам (видам) заключаемых коллективных соглашений и договоров, устанавливает процедуру коллективных переговоров, порядок заключения соглашений и ответственность сторон.

Возвращаясь к истории формирования правовой модели социального партнерства в постсоциалистических странах, следует также остановиться еще на одной ее особенности. Это недостаточная независимость и самоидентификация социальных партнеров, особенно представителей работодателей. Что касается профсоюзов, то во всех странах наблюдался сложный процесс, с одной стороны, реформирование прежних традиционных профсоюзов, сформировавшихся в период социалистического строительства, с другой - зарождение новых независимых профсоюзов. В ряде стран этот процесс сопровождался расколом и конфронтацией в профсоюзной среде. В России доминирующие позиции сохранил реформированный профсоюз, ныне - Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР). Намного сложнее складывалась ситуация с другим социальным партнером - союзами работодателей. Если на Западе такие объединения создавались как вызов, реакция на существование профсоюзного движения, то в странах социалистической ориентации с господством государственной формы собственности такие союзы работодателей в принципе не могли получить распространения. В большинстве стран правовая база социального партнерства появлялась до становления самостоятельной структурированной стороны социального партнерства - представителей (союзов) работодателей. В европейских постсоциалистических странах в связи с последующим их вступлением в ЕС получила развитие еще одна форма социального партнерства - советы предприятий. Эти органы рабочего представительства действуют на локальном уровне, как правило, в большинстве стран наряду с профсоюзами, реже в других странах создаются только там, где профсоюзные организации отсутствуют. Законодательство ЕС предусматривает обязательное создание на предприятиях стран - членов ЕС органов наемных работников, наделенных консультативно-информационными функциями, о чем речь пойдет дальше. Таким образом, получает распространение «многоканальная» система представительства интересов работников не только профсоюзами, но и органами рабочего представительства. Одной из тенденций развития правового механизма

социального партнерства в рассматриваемых странах является их ориентация на унифицированные на уровне международно-правовых стандартов модели социального партнерства. Так, для стран СНГ в этой роли выступает Модельный закон о социальном партнерстве, принятый на 27-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ (Постановление от 16 ноября 2006 г. № 27-14). Закон определяет организационные, правовые и экономические основы функционирования системы социального партнерства как важнейшего механизма регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, цели, принципы, уровни, формы социального партнерства, основные права социальных партнеров на информацию, коллективные переговоры и др. Для европейских стран особую роль играет Европейская социальная хартия (1996 г., пересмотренная). Российская Федерация подписала эту Хартию в 2000 г., но до сих пор не ратифицировала. Стороны названной Хартии признают в качестве целей своей политики создание условий, обеспечивающих осуществление основных трудовых прав и принципов, в том числе права работников и работодателей на объединение, права на коллективные переговоры и коллективные действия по защите своих прав, права на информацию и консультации. Эти права составляют ядро правового механизма социального партнерства, о чем речь пойдет дальше.

Подведем основные итоги.

1. Исторический опыт свидетельствует о бесперспективности попыток снятия противоречий между трудом и капиталом через механизмы государственно-тоталитарных методов правового регулирования социально-трудовых отношений. Любое насильственное отступление от естественного общественного развития чревато социальными потрясениями. Уроки прошлого должны учитываться, так как сложные кризисные ситуации сопровождают и современное общество, а опасность возврата к прежним, сугубо централизованным методам регулирования социально-трудовых отношений не так уж маловероятна.

2. Ориентация государственной политики на методы социального партнерства в регулировании социально-трудовых отношений доказала свою эффективность. Выше уже упоминалось о правоте теории К. Маркса относительно углубления общего кризиса капитализма в конце XIX - начале XX в., но, образно выражаясь, крик «младенца», коим тогда являлся капитализм, был принят классиком за предсмертный «храп» старика. Главным средством выхода из цивилизационного кризиса было усиление государственного регулирования и создание механизма социального партнерства в сфере отношений труда и социального обеспечения. Конечно, последнее не заменяет первого, но эффективность первого без последнего может быть сведена к нулю. Это не означает, что правовой механизм социального партнерства - панацея от всех бед. Его применение должно корректироваться в зависимости от социально-экономического состояния общества. Соответственно, в условиях обострения кризисных ситуаций необходима активизация роли государства и усиление методов государственного регулирования социально-трудовых отношений. Сам по себе механизм социального партнерства не исключает государство из процесса регулирования социальных и трудовых отношений, а лишь усложняет его роль: от прямого вмешательства до партнерских отношений с союзами работников и работодателей. Учитывая исторический опыт России, как и многих других стран, можно утверждать, что любое, даже обоснованное, государственное вмешательство в социально-экономические

процессы имеет свои пределы, выход за которые дает обратный эффект. Самоустранение государства из этих отношений не менее губительно. В этой связи уместно процитировать слова известного американского историка А.М. Шлезингера: «И все же неравенство как порождение нерегулируемого рынка, с одной стороны, и ужасы тоталитарного этатизма - с другой, не оставляют истинным демократам иного выбора, кроме поиска многообразных форм координации усилий правительства, бизнеса и трудящихся в рамках свободной экономики».

Проведенный нами анализ исторического опыта и выявленные общие тенденции государственной политики в сфере регулирования социально-трудовых отношений создают базу для исследования современного российского трудового законодательства. Это также позволяет решить вопрос о возможности рецепции зарубежного опыта с учетом национальных традиций.

3. Формирование правовой модели (механизма) социального партнерства в постсоциалистических странах осуществлялось при активном участии государства на базе международно-правовых стандартов. В основе этой модели заложены принципы трипартизма и многоуровневого социального диалога (национальный, территориальный, отраслевой, локальный уровни).

16.2. Социальное партнерство: от истоков теории до закрепления в Трудовом кодексе РФ

У истоков теории социального партнерства

Теоретические основы социального партнерства были заложены в трудах отечественных исследователей, творчество которых было затронуто в первом томе данного Курса. И.И. Янжул доказывал, что вмешательство государства в экономику означает осуществление государственного социализма. Он поддерживал свободу предпринимательских ассоциаций и настаивал на необходимости их взаимодействия с рабочими ассоциациями. В дальнейшем академик выступал за легализацию экономических забастовок. При этом забастовки он считал крайней формой экономической борьбы, имеющей слишком много издержек. Гораздо предпочтительней, на его взгляд, были примирительно-посреднические процедуры и трудовой арбитраж. Предложения И.И. Янжула были напрямую связаны с идеей социального мира в

трудовых отношениях. Он писал: «Наличие борьбы между рабочими и капиталистами до известной степени неизбежно и должно разрешаться и предупреждаться именно только с помощью вмешательства государства». Янжул считал, что социальный мир представляет собой установление мира и согласия вместо борьбы и раздора с различными, якобы классовыми интересами в промышленных классах. Место борьбы, по его мнению, должно было занять согласование интересов, т.е. попытки и приемы к возможному примирению выгод классов предпринимателей и рабочих. Выгоды для хозяев и рабочих в мирном улаживании всех их споров и соглашения интересов, на его взгляд, были одинаковы. Таким образом, работы И.И. Янжула содержат позитивную критику существовавшего законодательства и анализ состояния рабочего вопроса. Высокий научный уровень и богатый практический опыт позволили ему выявить основные «болевые» точки фабричного законодательства и выйти на идею социального партнерства. В.П. Литвинов-Фалинский писал о желаемом «союзе труда и капитала», о необходимости государственного вмешательства в их отношения. Он видел двуединую цель фабричного законодательства: во-первых, облегчение положения рабочих и, во-вторых, постановка сторон в правовые рамки. При этом фабричное законодательство виделось ему достаточно широко и должно было регулировать не только отношения промышленников и рабочих, но и отношения между предприятиями, отношения последних с окрестным населением, а также между промышленниками и государством. Он был сторонником теории «государственного вмешательства в отношения предпринимателей и работников», «социального сотрудничества труда и капитала». Центральным тезисом работ В.П. Литвинова-Фалинского было «разумное сочетание интересов государства, работников и работодателей». Он писал о взаимодействии в фабричном законодательстве двух начал: прямого государственного регулирования труда и договорного. Как мы сегодня говорим, о соотношении централизованного и локального правовых методов регулирования. Он отмечал: «Там, где кончаются пределы государственного регулирования положения труда в крупной промышленности, начинается уже область общественной инициативы, главным образом со стороны самих рабочих и предпринимателей_ в лице их союзов и организаций». Прямое государственное вмешательство в трудовые отношения он связывал с деятельностью фабричных инспекций. При этом фабричные инспекции рассматривались им не только как органы надзора за соблюдением фабричного законодательства, но им предписывалась функция «предупреждения столкновений между нанимателями и рабочими фабричная инспекция должна выступать в роли посредника в разрешении споров между ними путем миролюбивого соглашения сторон». Именно в таком ключе были расширены полномочия фабричных инспекций в Законе от 3 июня 1886 г. о правилах найма рабочих.

В.П. Литвинов-Фалинский сетовал, что «существующее законодательство не создало почвы для возникновения солидарности интересов рабочих и противопоставления их интересам предпринимателей», а необходимость в этом очевидна. Фактически он ратовал за создание в России условий для развития известных форм самодеятельности рабочих, их привлечения к участию в улучшении своего положения. Именно с этой точки зрения В.П. Литвинов-Фалинский оценивал и Закон от 10 июня 1903 г. о фабричных старостах как нормативный акт, «представляющий первый шаг в области организации рабочих и их самодеятельности на началах представительства». Однако он отмечал,

что данный Закон носит полицейский характер, а его целью является предупреждение фабричных беспорядков, которые обуславливаются невозможностью для рабочих выражать свои общие пожелания и требования. В трудах И.Х. Озерова получила теоретическую поддержку идея «самоорганизации рабочих». Например, одна из его работ «Фабричные комитеты и коллективный договор»

была написана в пропагандистско-просветительском ключе и проиллюстрирована подробной характеристикой законодательства Германии, США, Австралии о фабричных рабочих комитетах и практикой его применения. Рассмотрена и зарубежная коллективно-договорная практика, где коллективные договоры характеризуются им как «средство закрепления социального мира». Он высказывался за легализацию профсоюзов, допущение стачек экономического характера, дал наиболее полный перечень причин стачек и предложил пути их устранения. Озеров справедливо полагал, что «правовая фабрика возможна лишь в правовом государстве».

А.А. Микулин наметил целую программу гармонизации трудовых отношений, которая отличалась взвешенностью и реалистичностью. Эта программа включала: 1) распространение охраны труда не только на фабрично-заводских рабочих, но и на труд любых наемных рабочих вообще; 2) создание центрального учреждения на паритетных началах из представителей промышленников, рабочих и при участии государства, которое бы ведало охраной труда всех видов и согласовывало все возникающие между сторонами разногласия; 3) создание условий, благоприятных для самостоятельности рабочих, в том числе свободы объединения в профсоюзы; 4) формирование третейских и подобных им судов, построенных на равном представительстве сторон и решения которых имели бы для сторон обязательную силу. Он также предлагал вести регулярную статистику труда, четко соблюдать независимость инспекции труда, расширить круг ее полномочий. Еще раз подчеркнем, что в вышеназванных работах только намечались общие идеи социального партнерства и даже сам этот термин не применялся.

Идея социального партнерства является до известной степени плюралистичной и даже деидеологизированной. Она связана с идеей корпоративности и социальной солидарности. Отсюда попытки ее использования в государствах с различным экономическим и социальным строем, особенно в условиях поиска путей выхода из общественно-политических и экономических кризисов. В подтверждение этого можно привести наличие отдельных элементов социального партнерства в политике таких несхожих государственных деятелей, как Б. Муссолини (итальянский корпоративизм), Ф.Д. Рузвельта («Новый курс»), Я. Брантинга (шведская модель социального сотрудничества), Р. Макдональда (английский вариант социального диалога), о чем мы уже говорили ранее. Это свидетельствует об универсальности идеи социального взаимодействия, ядро которой составляет осознание необходимости переговоров и взаимных консультаций как противовеса классовому противостоянию труда и капитала.

Учение о социальном партнерстве

Собственно учение о социальном партнерстве сформировалось в Германии уже после Второй мировой войны. Оно было неразрывно связано с социал-демократической идеологией и до известной степени являлось ее порождением. Более того, теоретические основы этого учения были заложены «Годесбергской программой» Социал-демократической партии Германии, принятой в 1959 г. Одним из ее основных положений выступало создание экономической демократии, при которой рабочий на

равных правах с капиталистом принимает участие в управлении экономикой и по своему желанию, как и все остальные, может создать по мере роста дохода собственное состояние. Сам термин «социальное партнерство» связан с именем председателя одного из западногерманских промышленных профсоюзов Г. Лебера, предложившего свой профсоюзный план социального партнерства. Ведущий союз предпринимателей ФРГ «Федеральное объединение союзов немецких работодателей» поддержал принцип социального партнерства с профсоюзами. Конфликты между трудом и капиталом при этом не отрицались, но главным считалось достижение баланса интересов - «конфронтирующее партнерство». Эта концепция оказала большое влияние на все послевоенное экономическое и политическое развитие ФРГ. Эта идея классового сотрудничества получила широкую поддержку, практическую реализацию в странах Западной Европы, конвенциях и рекомендациях МОТ.

В советской науке трудового права проблемы социального партнерства стали активно исследоваться в 60-е годы XX в. Эти исследования имели идеологическую направленность и были построены на критическом анализе буржуазных концепций социального партнерства, практики их применения в капиталистических странах. Также рассматривалось влияние этих концепций на международно-правовое регулирование труда. Общим итогом проводимых исследований было утверждение о том, что «воплощая идею классового сотрудничества, теория социального партнерства охватывает целый конгломерат различных по своему происхождению и содержанию буржуазных концепций, призванных создать извращенное представление о характере капиталистических производственных отношений, замаскировать эксплуатацию, способствовать подавлению классовой борьбы пролетариата». Господство государственной марксистско-ленинской идеологии не допускало иных заключений. Но вместе с тем эти исследования отличали довольно полный анализ теоретических концепций классового сотрудничества, основанный на иностранных первоисточниках и зарубежном законодательстве, практике его применения в ключе этих буржуазных концепций. В работах советских ученых подчеркивалось, что, несмотря на демагогический, лживый характер теории социального партнерства, она не лишена практического смысла, подкреплена государственными организационными мерами, оказывает несомненное влияние на развитие трудового законодательства в зарубежных странах. После таких заявлений следовало вновь писать о необходимости вести упорную идеологическую борьбу, разоблачать их эксплуататорскую сущность. Например, В.И. Усенин обоснованно утверждал, что в большинстве капиталистических стран положения коллективных договоров об условиях труда работников являются нормами объективного права. В этом вопросе он дискутировал с В.М. Догадовым и рядом других советских авторов, ссылавшихся на то, что при капитализме рабочие организации не могут выполнять законодательных функций, а право не может выполнять «общую волю» антагонистических классов. Отсюда, казалось бы, следовал вывод о том, что на Западе коллективный договор как раз и является результатом компромисса, согласовывает интересы капиталистов и трудящихся. Но В.И. Усенин, опираясь на авторитет Н.Г. Александрова, утверждал следующее: «Компромисс по конкретным условиям труда нельзя считать подтверждением принципиальной приемлемости эксплуататорской системы для рабочего класса». Аналогичную позицию занимал и Б.Н. Жарков, отмечавший повышение роли коллективных договоров в системе капиталистического правового регулирования труда, но называвший их средством

антимонополистической борьбы при условии классового подхода.

Если «снять» с этих исследований продиктованные временем идеологические наслоения, то с очевидностью проявляется высокий уровень проведенных сравнительно-правовых исследований теории социального партнерства в трудовом праве зарубежных стран, применимость и необходимость учета зарубежного опыта. В советской науке трудового права особое место занимает специальное исследование В.И. Усенина, посвященное рассматриваемой проблеме. Буржуазные концепции социального партнерства он подразделил на две группы в зависимости от круга субъектов. Первую группу он назвал индивидуалистическими концепциями социального партнерства, поскольку эти доктрины затрагивают отношения работников организации и конкретного работодателя. Другая группа концепций объединена названием коллективистской концепции социального партнерства и охватывает отношения между профсоюзами и предпринимательскими организациями.

В середине 90-х годов ученые-трудовики, а также представители других гуманитарных наук вновь обратились к исследованию зарубежного и международного опыта правового обеспечения социального партнерства. Так, И.Я. Киселев отмечает, что социальное партнерство рассматривается на Западе как социологическое и этическое понятие и организационный принцип, включающий сотрудничество социальных партнеров - сторон коллективных трудовых отношений. Одной из глобальных задач трудового права называется определение юридических рамок социального партнерства, установление наиболее рациональных и действенных методов сопоставления и примирения противостоящих друг другу сторон в сфере труда.

В современной российской науке трудового права проблемы социального партнерства в трудовых отношениях рассматриваются в ключе новой кодификации российского трудового законодательства. А.С. Пашков писал, что идея социального партнерства стала общепризнанной, поэтому «вопрос ставится не в том, имеется ли альтернатива этой идее, а в том, в каких формах она должна воплощаться с учетом исторических, экономических, социальных и иных особенностей того или иного общества на данном этапе развития».

Понятие социального партнерства

На наш взгляд, в настоящее время имеют место два основных концептуальных подхода к правовому опосредованию социального партнерства. В соответствии с первым социальное партнерство рассматривается как новый институт общей части трудового права либо как новый генеральный институт «социальное партнерство», имеющий сложную структуру, включающий субинституты коллективного договора, коллективных соглашений. Такая трактовка во многом основана на позиции законодателя, обособившего в структуре ТК РФ специальный раздел. В этой связи И.Я. Киселев отмечал, что «наличие в Кодексе специального раздела «Социальное партнерство в сфере труда» составляет уникальную черту нашего трудового законодательства». Обоснованность такой «уникальности» вызывает сомнение у многих ученых-трудовиков.

Второй подход к правовому опосредованию социального партнерства основан на более широком определении социального партнерства, и взгляды ученых - приверженцев этого направления в той или иной степени варьируются. Социальное партнерство рассматривается в качестве функции, цели трудового права. В ТК РФ в качестве одной из основных задач трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон

трудовых отношений, интересов государства (ст. 1). Так, И.Я. Киселев, как отмечалось ранее, писал о социальном партнерстве как социологическом, этическом понятии, а законодателю отводится роль «гаранта», устанавливающего правовые рамки диалога социальных партнеров. Более того, ученый особо отмечал, что «в международно-правовой практике, в частности в актах и публикациях МОТ, применяется чаще всего термин «социальный диалог», а не «социальное партнерство», принятый нашим законодателем». В Глобальном докладе Генерального директора МБТ, представленном в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, «Объединение в организации в целях социальной справедливости», подчеркивается, что для МОТ термин «социальный диалог» охватывает все типы коллективных переговоров, консультаций или обмена информацией между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам, представляющим общий интерес и касающимся экономической и социальной политики. Трудовые конфликты также должны разрешаться в рамках трудовых отношений путем ведения коллективных переговоров, проведения консультаций и при помощи надлежащим образом функционирующих механизмов предотвращения и урегулирования споров.

Ученые Санкт-Петербургской юридической школы определяют социальное партнерство как способ регулирования социально-трудовых отношений между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), основывающийся на взаимном учете интересов каждой из сторон, уважении этих интересов и отказе от силовых способов взаимодействия. Социально-партнерское и соответственно коллективно-договорное регулирование отношений включается в качестве необходимой составляющей в современный механизм правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений наряду с индивидуально-договорным и публичным государственно-правовым регулированием.

Социальное партнерство рассматривается названными учеными-трудовиками также в качестве принципа в области правового регулирования труда. Развитие принципа социального партнерства требует совершенствования коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, создания и обеспечения систем участия персонала в делах предприятия, а следовательно, и совершенствования коллективных средств правового регулирования труда. В ТК РФ социальное партнерство провозглашается в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2).

По-нашему мнению, социальное партнерство следует рассматривать как правовой механизм регулирования коллективных отношений, который включает регулятивную и охранительную части. Эта позиция получила поддержку и развитие в трудах ряда ученых и практиков. На наш взгляд, коллективные (социально-партнерские) правоотношения по своей природе являются производными от трудового правоотношения. Их субъектами выступают коллективные субъекты (профсоюзы, союзы работодателей, коллективы работников) в лице своих представителей, а также иные участники (органы социального партнерства, представители государства, органы по разрешению коллективных трудовых споров). Эти коллективные (социально-партнерские) отношения складываются по поводу проведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений; участия работников и их представителей в управлении организацией, профсоюзного представительства и

защите прав работников, проведения взаимных консультаций, переговоров по вопросам регулирования трудовых отношений. Это охватывается регулятивной частью правового механизма социального партнерства. Коллективные трудовые споры, нарушения коллективных трудовых прав являются основанием возникновения коллективных (социально-партнерских) охранительных правоотношений по разрешению коллективного конфликта. Это составляет охранительную часть правового механизма социального партнерства, которая включает в себя примирительно-посреднические процедуры разрешения коллективных трудовых споров, в том числе право на забастовку.

Модельный закон «О социальном партнерстве СНГ» (2006 г.) определяет социальное партнерство как взаимодействие органов государственной власти, объединений работодателей и профсоюзов в определении и проведении в жизнь согласованной социально-экономической политики, политики в области трудовых отношений, а также двусторонние отношения между работодателями и профсоюзами, направленные на обеспечение согласования их интересов в порядке, определяемом законодательством. По сути речь идет о правовом механизме социального партнерства: нормы, социально-партнерские правоотношения и акты реализации коллективных прав социальных партнеров.

В ТК РФ также прослеживается, на наш взгляд, идея легализации социального партнерства как правового механизма регулирования коллективных отношений: дается определение социального партнерства как многоуровневой системы взаимоотношений, основанных на принципе трипартизма (ст. 23); названы принципы (ст. 24), стороны и участники социального партнерства, уровни социального партнерства (ст. 26), органы социального партнерства (ст. 35).

В ТК РФ к основным формам социального партнерства отнесены: 1) коллективные переговоры; 2) взаимные консультации; 3) участие работников в управлении организацией; 4) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (ст. 27). По сути речь идет о правовом механизме реализации коллективных трудовых прав и обязанностей работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), а равно защите этих прав в примирительно-посредническом порядке.

В науке российского трудового права не сложилось единой концепции структуры социального партнерства. Одни ученые сводят социальное партнерство к трехстороннему сотрудничеству между органами государственной власти и представителями сторон трудовых отношений, осуществляемое с целью развития экономики, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня трудящихся, к способу решения социально-правовых проблем. С.А. Иванов, наоборот, разграничивает социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество. Под социальным партнерством он понимает отношения, складывающиеся между социальными партнерами - предпринимателями и профсоюзами на уровне государства либо отрасли народного хозяйства, а также на уровне предприятия между его дирекцией и персоналом (бипартизм). Признаками социального партнерства являются диалог, консультации и сотрудничество, причем представители предпринимателей и профсоюзов остаются социальными партнерами и при возникновении споров, связанных с заключением или осуществлением коллективных переговоров. Трехстороннее сотрудничество (трипартизм), по мнению С.А. Иванова, - иное явление,

которое охватывает отношения социальных партнеров с органами государственной власти и управления. Таким образом, сторонами социального партнерства признаются только работники (их представители) и работодатели. Государственные органы имеют соответственно статус участников социального партнерства, а не стороны, имеющей свои собственные интересы. Именно в таком ключе дано легальное определение социального партнерства, в котором органы государственной власти и местного самоуправления являются стороной социального партнерства только в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей (ст. 23).

Однако большинство ученых-трудоуководов рассматривают социальное партнерство как сотрудничество представителей работников, работодателей и государства в социально-трудовой сфере, подчеркивают особую роль государства как социального партнера. Так, в ТК РФ речь идет об образовании трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35), заключении трехсторонних коллективных соглашений (ст. 45); соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения. В Глобальном докладе Генерального директора МБТ, представленном в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда «Объединение в организации в целях социальной справедливости» (2004 г.), особо подчеркивается роль государства, роль трипартизма в содействии свободе объединения и коллективным переговорам. Многие вопросы, по мнению Генерального директора МБТ, необходимо решать на трехсторонней основе, включая минимальный размер оплаты труда, социальное обеспечение, профессиональную подготовку. В тех случаях, когда слабость организаций работодателей и (или) работников мешает поиску двусторонних решений, правительства должны играть более активную роль. В конечном итоге принцип трипартизма и заключается в том, чтобы воплощать право на формирование организации и на ведение коллективных переговоров в более широких институтах рынка труда и на создание, таким образом, культуры ведения коллективных переговоров. Таким образом, социальное партнерство в сфере труда может осуществляться как на двусторонней, так и на трехсторонней основе. При этом можно выделить два вида (модели) социального партнерства: бипартизм и трипартизм.

Как уже отмечалось, правовой механизм социального партнерства обеспечивает реализацию коллективных трудовых прав социальных партнеров.

Коллективные трудовые права и способы их реализации (формы социального партнерства)

К числу важнейших трудовых прав относятся наряду с индивидуальными коллективные трудовые права. Как уже отмечалось, в структуре трудового права на Западе большинством исследователей выделяется коллективное трудовое право. В странах с рыночной экономикой коллективное трудовое право традиционно составляют законы о профсоюзах, об организациях предпринимателей, коллективных договорах и порядке разрешения коллективных трудовых споров. В России, как справедливо отмечает И.Я. Киселев, с 90-х годов XX в. начался процесс формирования коллективного трудового права на иных принципиальных основах, чем прежде. Стороны социального партнерства (коллективные субъекты) социально-партнерских отношений наделены коллективными правами и обязанностями. Полагаем, что было бы упрощением выводить их

коллективный характер, отталкиваясь от понятия коллективного субъекта, и считать, что эти права и обязанности признаются таковыми, так как принадлежат коллективным субъектам. Между тем в ТК РФ (ст. 21, 22) законодатель причисляет к индивидуальным правам и обязанностям работника и работодателя следующие:

- право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора;
- право на объединение в союзы для защиты своих трудовых прав и свобод, законных интересов;
- право на разрешение коллективных трудовых споров;
- право работников на участие в управлении организацией и обязанность работодателя создать условия, обеспечивающие это право;

- право на коллективную форму самозащиты работников (право на забастовку).

Этот перечень можно дополнить также коллективными правами (ст. 27, 35.1 ТК РФ):

- право социальных партнеров на взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных, правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- право на участие работников и их представителей в управлении организацией;
- право органов социального партнерства на участие в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.

Модельный закон о социальном партнерстве СНГ (2006 г.) также в перечне коллективных прав называет права социальных партнеров в подготовке и проведении мероприятий по обеспечению охраны труда и осуществлению контроля за соблюдением национального законодательства о труде; на участие представителей работодателей и работников в управлении государственным социальным страхованием; на участие в правотворчестве. Право на участие в правотворчестве включает не только право на законодательную инициативу, но и право на проведение общественной экспертизы проектов законодательных и иных нормативно-правовых актов (ст. 28, 29).

Эти права и обязанности можно отнести к разряду коллективных трудовых прав и обязанностей по форме (порядку) их реализации путем непосредственной, а чаще всего представительной демократии. По этому критерию их можно отграничить от собственно индивидуальных трудовых прав и обязанностей работника и работодателя, таких как: право работника на отдых, на своевременную и полную выплату заработной платы и др. Совершенно очевидна неразрывная связь, первичность индивидуальных трудовых прав и обязанностей работников и работодателей по отношению к выделенным выше коллективным правам и обязанностям. Таким образом, коллективные права и обязанности работников и работодателей признаются таковыми по порядку их реализации. Реализация коллективных трудовых прав может осуществляться, во-первых, с помощью механизма непосредственной демократии (общее собрание, конференция работников, профсоюзов), во-вторых, через представителей работников и работодателей и, в-третьих, через органы социального партнерства, создаваемые представителями социальных партнеров, обычно на равноправной (паритетной) основе. Впервые в международной практике нормы о консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия, между организациями предпринимателей и трудящихся, а также государственными властями в отраслевом и национальном масштабах были закреплены также в актах МОТ.

Рекомендация № 94 «О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия» (1952 г.) ориентирует государства на принятие надлежащих мер с целью содействовать консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия. Это сотрудничество касается вопросов, представляющих взаимный интерес и не охватываемых процедурой коллективных переговоров. Рекомендация МОТ № 129 (1967 г.) считает необходимым создание на предприятиях системы коммуникативных (социальных) связей между администрацией и работниками, которая содействовала бы формированию атмосферы взаимного доверия. Для создания такой атмосферы работодатель должен предоставлять работникам соответствующие сведения, между заинтересованными сторонами должны проводиться консультации. Таким образом, казалось бы, в нормах МОТ разграничиваются понятия коллективных переговоров и консультаций. Коллективные переговоры проводятся с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров (Конвенция МОТ № 98 (1949 г.)). Тематика консультаций рассматривается как более широкая, чем тематика коллективных переговоров. Консультации охватывают вопросы, представляющие общий интерес для работников и работодателей, могут включать совместную аналитическую работу с целью поиска компромиссного решения, представить государственным органам власти мнения и рекомендации и др. Как отмечают эксперты МОТ, в настоящее время в значительном числе стран ряд важных областей, традиционно охватывавшихся исключительно консультациями, стали предметом трехсторонних генеральных соглашений по важным вопросам социальноэкономической политики. Но в Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.) термин «коллективные переговоры» применяется в широком смысле и охватывает любые переговоры в целях регулирования отношений между работодателями и трудящимися. Аналогичное решение мы находим и в Европейской социальной хартии, которая право на коллективные переговоры не ограничивает переговорами по поводу заключения коллективных договоров. Она дает более емкое определение, включая в содержание права на коллективные переговоры также и право на совместные консультации между работниками и работодателями, право на создание и использование надлежащего механизма примирения и добровольного арбитража для урегулирования трудовых споров (ст. 6).

В решениях Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ) также просматривается разграничение права на коллективные переговоры, связанного с заключением коллективных договоров, и права на взаимные консультации социальных партнеров.

Весьма показательным в этой части является решение ЕСПЧ «Национальный профсоюз полиции Бельгии против Бельгии» (Страсбург, 27 октября 1975 г.)

Профсоюз - заявитель обратился в Европейскую комиссию по правам человека 5 марта 1970 г., утверждая, что отказ признать профсоюз в качестве представительной организации, с которой проводятся консультации, является нарушением права «создавать профессиональные союзы и вступать в таковые для защиты своих интересов», как предусмотрено п. 1 ст. 11 Конвенции. Более того, подавший жалобу профсоюз находится в невыгодном положении по сравнению с другими профсоюзами, которые пользуются правом участвовать в консультациях. Заявитель утверждает, что он подвергся обращению дискриминационного плана. Правительство - ответчик в соответствии с различными королевскими указами, изданными в 1946, 1955, 1961, 1964,

1966, 1969 гг., и в соответствии с Законом от 19 декабря 1974 г. предоставило право на участие в консультациях в той или иной форме организациям работников провинций и коммун, которые соответствовали требованию о «наиболее представительной» организации.

Комиссия посчитала жалобу приемлемой, установила факты и пришла к выводу, что право на коллективные переговоры, будучи существенным элементом профсоюзной деятельности, учитывается п. 1 ст. 11, но при этом право на консультации имеет определенные пределы, определяемые в ситуации заявителя объективными критериями.

Суд решил, что нарушение Конвенции не имело места, что оспариваемая регламентация профсоюзных консультаций, действующая в Бельгии, не является нарушением п. 1 ст. 11 Конвенции и что ограничение законодателем числа профсоюзов, имеющих право на консультации, оправдано в контексте настоящего дела, отвечает требованиям ст. 11 в сочетании со ст. 14 Конвенции.

Суд отмечал, что вопросы, связанные с профсоюзами, подробно рассматриваются в Европейской социальной хартии от 18 октября 1961 г. Пункт 1 ст. 6 Хартии обязует государства-участников содействовать проведению совместных консультаций между работниками и работодателями. Осторожный выбор используемых выражений свидетельствует о том, что Хартия не предусматривает реального права на консультации. По мнению Суда, из этого следует, что члены профсоюза для защиты своих интересов имеют право на то, чтобы мнение профсоюза было выслушано. Но п. 1 ст. 11, несомненно, оставляет каждому государству свободу выбора средств для достижения этой цели. Проведение консультаций является одним из этих средств, но имеются и другие средства. Конвенция требует, чтобы внутреннее законодательство, не вступая в противоречие со ст. 11, давало профсоюзам возможность бороться за интересы своих членов.

В отдельном мнении судьи Зекиа особо подчеркивается, что, возможно, наступит время, когда право на участие в консультациях, подобно праву ведения переговоров о заключении коллективных договоров, будет рассматриваться само собой разумеющимся и имеющим преимущественное значение в рамках обычной деятельности профессиональных организаций.

Как уже отмечалось, в ТК РФ также отсутствует определение права на консультации социальных партнеров. Это право по ТК РФ имеет различные формы проявления. Например, это участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда, а именно на каждом уровне социального партнерства проекты законодательных и нормативных правовых актов о труде подлежат разработке и обсуждению с участием социальных партнеров (ст. 35.1). На локальном уровне предусматривается право представительных органов работников на консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, обсуждений планов социально-экономического развития организации (ст. 53). Консультации между социальными партнерами могут проводиться и в рамках деятельности трехи двусторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. Право на коллективные переговоры (в узком смысле) наш законодатель связывает с разработкой и принятием коллективных договоров и коллективных соглашений (гл. 6).

В зарубежной практике консультации социальных партнеров также могут проходить в

форме переговоров и завершаться заключением специальных соглашений. Так, в Бельгии не существует официальной трехсторонней организации социального диалога, но действует Национальный совет по труду, состоящий из представителей объединений работодателей и профсоюзов. Этот Совет консультирует парламент и правительство по социальным вопросам, заключает коллективные межотраслевые соглашения. Эти коллективные соглашения приобретают силу, равную закону на основании королевского указа.

Интересно отметить, что в Великобритании в последние годы появилась новая форма коллективного регулирования отношений между работниками и работодателями, дополняющая коллективные договоры. Эти акты называют соглашениями с персоналом, которые распространяются на всех работников работодателя, в отношении которых не применяется коллективный договор. Заключаются такие соглашения не с профсоюзами, а с представителями персонала, избираемыми самими работниками. Однако обчные коллективные договоры имеют приоритет по сравнению с соглашениями с персоналом. В европейских странах производственные комитеты (представительные органы работников) также практикуют подписание соглашений по тем или иным социально-трудовым вопросам.

Эффективная реализация права на коллективные переговоры, права на консультации, на участие в управлении организацией зависит от условий реализации социальными партнерами права на информацию. Например, Европейская социальная хартия содержит развернутую характеристику права на информацию и консультации (ст. 21). Трудящиеся и их представители (профсоюзы, делегаты персонала и др.) должны получать регулярно и в надлежащей форме информацию по вопросам, относящимся к производственным условиям, за исключением тех случаев, когда ведение дел требует неразглашения определенной конфиденциальной информации.

Согласно Закону о профсоюзах (ст. 12) эти организации вправе получать информацию о ликвидации организации, ее подразделений, изменении формы собственности или организационно-правовой формы организации, полном или частичном приостановлении производства (работы), влекущем за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда. Перечисленные мероприятия могут осуществляться работодателем только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза. Закон об объединениях работодателей предусматривает право этих объединений проводить консультации (переговоры) с профессиональными союзами и их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления по основным направлениям социально-экономической политики (ст. 13).

Согласно ТК РФ формы социального партнерства представляют собой не что иное, как способы реализации коллективных трудовых прав в правовом механизме социального партнерства (ст. 27).

Представительство в социально-партнерских (коллективных) правоотношениях Как уже отмечалось в первом томе настоящего Курса, институт представительства в трудовом праве должен занять свое самостоятельное место в структуре общей части трудового права и структуре ТК РФ. Этот институт объединяет два вида трудово-правового представительства: представительство работников и работодателей в индивидуальных трудовых отношениях и представительство в социально-партнерских

(коллективных отношениях). В свою очередь, каждый вид трудово-правового представительства включает представительство сторон названных отношений (работников, работодателей). В зависимости от оснований возникновения трудово-правового представительства можно выделить законное и уполномоченное представительство. Отметим, что правовой статус представителей в социально-партнерских (коллективных) отношениях имеет ярко выраженную отраслевую «окраску» (ст. 29, 33, 34 ТК РФ)

В современной науке трудового права сложилось два противоположных подхода к определению представительства в социально-партнерских (коллективных) правоотношениях. Одни авторы отрицают существование такого института в трудовом праве. Так, В.М. Лебедев считает, что в отношениях социального партнерства имеет место не представительство, а делегирование полномочий работодателем работникам (трудовым коллективам), иным общественным, в том числе и профессиональным, организациям. Делегирование полномочий, по мнению ученого, имеет место и во внутриорганизационных отношениях общественных организаций, в том числе в профсоюзах и трудовых коллективах (объединениях работников организации в случаях установления условий труда, например колдоговорный процесс).

Между тем делегирование полномочий - это способ наделения полномочиями, при котором один субъект передает другому право решить вопрос, отнесенный к компетенции первого. Иными словами, субъект наделен, обладает этими полномочиями, но передает часть этих полномочий, обычно в договорной форме, другим субъектам. В этом случае субъект! действуют от своего имени. Чаще всего этот институт применяется в публичных отраслях права (конституционном, административном праве). В гражданском праве отношения по делегированию полномочий рассматривали либо в качестве предпосылки отношений по представительству, либо в структуре отношений по представительству.

Другие авторы, позиция которых заслуживает поддержки, обосновывают представительский характер социально-партнерских отношений. В социально-партнерских отношениях сами субъекты, конкретные работники не могут самостоятельно, непосредственно реализовать права на ассоциацию, на коллективные переговоры, на коллективные трудовые споры и забастовку. Эти права осуществляются исключительно в коллективной форме. При этом институт представителей работников и работодателей является необходимым, обязательным атрибутом социально-партнерских отношений. Перечисленные права не могут быть реализованы в индивидуальной форме, в этой связи вряд ли уместно вести речь о передаче другим субъектам права неких коллективных полномочий. В социально-партнерских отношениях мы имеем дело с институтом представительства, который характеризуется следующими существенными признаками: 1) представители работников и работодателей действуют от имени представляемых и в интересах представляемых по отношению к третьим лицам, осведомленным о представительском характере действия; 2) отношение представительства является трехсторонним, поскольку связывает трех самостоятельных субъектов: представляемого, представителя и третье лицо; 3) действия представителя являются его собственными, самостоятельными, правомерными и волевыми действиями, хотя и направленными на возникновение определенных юридических последствий для представляемого.

Представители работников в сфере социального партнерства. Согласно ТК РФ (ст. 29)

представителями работников в социальном партнерстве являются:

- 1) профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации;
 - 2) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.
- При этом приоритет в представительстве отдается профессиональным союзам. Иные представители работников наделяются соответствующими полномочиями только на локальном уровне и только при отсутствии возможности профсоюзного представительства. Интересно отметить, что такая практика характерна для целого ряда стран. В этих странах по законодательству профсоюзы наделены исключительными правами представлять интересы работников, получать взносы с заработной платы работников независимо от их членства в профсоюзах (например, Бразилия, Канада).

В соответствии с ТК РФ (ст. 31) в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в установленном порядке представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). В юридической литературе ряд авторов считают необходимым закрепить в ТК РФ «право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров не просто за аморфной массой работников, инициировавших созыв общего собрания (конференции), а за общественным объединением, созданным на этом общем собрании (конференции) работников» в соответствии с требованиями Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях». Иными словами, речь идет об организованных работниках. Согласно Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949 г.) правом на коллективные переговоры обладают организации трудящихся, которые создаются ими по своему выбору без предварительного на то разрешения и без обязательного приобретения прав юридического лица. В качестве организованных работников предлагается рассматривать как профессиональные союзы, так и иные общественные объединения, созданные работниками.

Положения ТК РФ о плюрализме представительства работников соответствуют международно-правовым стандартам. Так, согласно Конвенции МОТ № 135 «О представителях трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностям» (1971 г.) (не ратифицирована РФ) в число представителей трудящихся входят: а) представители, назначенные или избранные профессиональными союзами или членами таких профсоюзов, или б) выборные представители, а именно представители, свободно избранные трудящимися предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или коллективных договоров и функции которых не включают деятельность, которая признана в качестве исключительной прерогативы профессиональных союзов в данной стране. Во многих странах наряду с профсоюзами важную роль в качестве представителей работников играют органы рабочего представительства (производственные советы).

Представители работодателей. Согласно ТК РФ в социально-партнерских отношениях в зависимости от уровней социального партнерства представителями работодателей

являются:

- 1) на локальном уровне социального партнерства - законные (руководители организации) или уполномоченные представители работодателя;
- 2) на иных уровнях социального партнерства - соответствующие объединения работодателей;
- 3) иные представители работодателей в лице соответствующих федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Федерации, иных государственных органов и органов местного самоуправления.

Отметим, что работодатель - индивидуальный предприниматель реализует свои права в сфере социального партнерства лично либо через уполномоченного представителя.

Подведем итоги.

1. Учение о социальном партнерстве возникло и развивалось на основе универсальности идеи социального взаимодействия, ядро которой составляет осознание необходимости коллективных переговоров и взаимных консультаций представителей работников и работодателей при участии государства как противовеса классовому противостоянию труда и капитала.

2. Социальное партнерство - это правовой механизм регулирования коллективных отношений, который включает регулятивную и охранительную части. Коллективные (социально-партнерские) отношения складываются по поводу проведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений; участия работников и их представителей в управлении организацией, профсоюзного представительства и защиты прав работников, проведения взаимных консультаций, переговоров по вопросам регулирования трудовых отношений. Это охватывается регулятивной частью правового механизма социального партнерства. Коллективные трудовые споры, нарушения коллективных трудовых прав являются основанием возникновения коллективных (социально-партнерских) охранительных правоотношений по разрешению коллективного конфликта. Это составляет охранительную часть правового механизма социального партнерства, которая включает в себя примирительно-посреднические процедуры разрешения коллективных трудовых споров, в том числе право на забастовку.

3. Коллективные трудовые права в отличие от индивидуальных трудовых прав признаются таковыми по формам их реализации посредством уполномоченных представителей работников и работодателей. Реализация коллективных трудовых прав может осуществляться, во-первых, с помощью механизма непосредственной демократии (общее собрание, конференция работников, профсоюзов), во-вторых, представительства интересов работников и работодателей, в том числе с участием органов социального партнерства, создаваемых представителями социальных партнеров, обычно на равноправной (паритетной) основе.

4. К основным коллективным трудовым правам относятся права на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора; на объединение в союзы для защиты своих трудовых прав и свобод, законных интересов; на разрешение коллективных трудовых споров; на участие работников в управлении организацией; на коллективную форму самозащиты работников (право на забастовку); право социальных партнеров на взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового

законодательства и иных нормативных, правовых актов, содержащих нормы трудового права; право органов социального партнерства на участие в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.

16.3. Правовой механизм социального партнерства: уровни, принципы и органы социального партнерства

Уровни социального партнерства

Система социального партнерства - это иерархическая структура уровней социального партнерства, основанная на определенных принципах социального партнерства. Согласно ТК РФ система социального партнерства включает следующие уровни: федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный (ст. 26).

Соотношение, взаимозависимость уровней социального партнерства и трудового законодательства определяются принципом запрета ухудшения положения работника по сравнению с трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ). Законодатель распространяет этот принцип на соотношение уровней социального партнерства между собой, а именно: в тех случаях, когда на работников в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких коллективных соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашения (ст. 48 ТК РФ).

Модельный закон о социальном партнерстве СНГ (2006 г.) провозглашает, что условия соглашений, заключаемых на более низких уровнях, не должны ухудшать условия соглашений, принятых на более высоком уровне. Более того, названный Закон содержит важное дополнение, касающееся соотношения законодательства и социально-партнерских актов (коллективных соглашений), принятых на различных уровнях. Речь идет о принципе сохранения действия более благоприятных условий коллективных соглашений в случае изменения законодательства, а именно: в случае если законами или иными правовыми актами, принятыми в период действия коллективных договоров, соглашений, ухудшаются социальные условия и социально-экономическое положение работников, на этот период действуют условия, предусмотренные коллективными договорами, соглашениями (ст. 25 Модельного закона о социальном партнерстве).

Зарубежной практике известны примеры отступления от принципа *in favorem* в правовом механизме социального партнерства. Например, во Франции в период либерализации правового регулирования трудовых отношений с 2004 г. так называемый Закон Фийона предусматривает возможность отклонения (правда, с определенными оговорками) коллективных договоров предприятий от отраслевых соглашений, а отраслевых соглашений - от межотраслевых. Однако такие отклонения не должны пересматривать законодательные нормы, в частности вопросы минимальной заработной платы, шкалы разрядов, квалификаций, социального страхования.

Каждый уровень социального партнерства характеризуется, во-первых, соответствующими уполномоченными представителями работников, работодателей (общероссийские, региональные, отраслевые объединения работодателей, профсоюзов и др.), государства и, во-вторых, соответствующими уполномоченными органами социального партнерства.

Возвращаясь к вопросу об уровнях социального партнерства, отметим, что в первоначальной редакции ТК РФ отсутствовал межрегиональный уровень социального партнерства и ограничивался локальный уровень только уровнем организации. Системой социального партнерства не охватывались работодатели - индивидуальные предприниматели и работники, заключившие трудовой договор с данными работодателями. Вставал вопрос о наличии прав указанных работников на коллективные переговоры, заключение коллективного договора, участие в управлении трудом и др. Эта проблема была разрешена путем внесения соответствующих изменений в ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ). Между тем остался открытым вопрос о коллективных трудовых правах, в том числе и праве на коллективные переговоры работников, заключивших трудовой договор с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. По мнению ряда специалистов, названные работники, несмотря на то, что ТК РФ непосредственно не наделяет их коллективными правами в сфере социального партнерства, тем не менее вправе ими воспользоваться. Этот вывод основан на Конституции РФ (ст. 55) и общепризнанных нормах международного трудового права. Право на ведение коллективных переговоров, как это следует из содержания Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров», является производным от права на объединение. В свою очередь право на объединение относится к числу основных гражданских прав (Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г.).

Названные выше уровни социального партнерства, установленные ТК РФ, следует дополнить международным уровнем: международные коллективные договоры в транснациональных компаниях и международные социально-партнерские акты МОТ и международных региональных организаций (ЕС, СНГ и др.). В Глобальном докладе Генерального директора МБТ «Объединение в организации в целях социальной справедливости» (2004 г.) констатируется, что мир переживает процесс глобализации. Этот процесс сопровождается рождением нового уровня социального диалога - наднационального. В условиях глобализации многонациональные (транснациональные) корпорации играют важную роль в экономике и социальной сфере большинства стран и международных экономических отношениях. В этой связи МОТ разработала и приняла Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Женева, 16 ноября 1977 г., в ред. 17 ноября 2000 г.). Целью этой

Декларации заявлено поощрение положительного вклада, который многонациональные компании могут внести в дело экономического и социального прогресса, свести к минимуму и преодолеть трудности, которые могут быть вызваны различными видами их деятельности. В конечном итоге эта Декларация, адресованная правительствам, организациям работодателей и трудящихся, многонациональным корпорациям, направлена на установление нового международного экономического порядка на основе международных стандартов ООН и МОТ. К многонациональным компаниям МОТ относит корпорации - государственные, смешанные или частные, в собственности или под контролем которых за пределами страны их месторасположения находятся производство, распределение, обслуживание и другие сферы. В Декларации отражены общие принципы, характеризующие деятельность многонациональных компаний и их взаимодействие с социальными партнерами в следующих сферах:

- 1) занятость, включая содействие занятости; гарантии занятости; равенство возможностей и обращения;
- 2) профессиональная подготовка;
- 3) условия труда, безопасность и гигиена труда; заработная плата;
- 4) свобода ассоциации и право на коллективные переговоры, консультации, рассмотрение жалоб, разрешение трудовых споров.

Нельзя не отметить, что МОТ еще в 1977 г. приняла Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (с поправками, принятыми в Женеве 17 ноября 2000 г.). В данной Декларации изложены принципы в области занятости, профессиональной подготовки, условий труда и быта и трудовых отношений, которые правительствам, организациям работодателей и трудящихся, транснациональным корпорациям рекомендуется соблюдать на добровольной основе. Общая политика в отношении многонациональных компаний определяется МОТ следующим образом: все стороны социального диалога должны подчиняться национальному законодательству, учитывать общие цели социальной политики стран, в которых они осуществляют свою деятельность, а равно соблюдать соответствующие международные нормы (Всеобщую декларацию прав человека, международные пакты ООН, основополагающие конвенции МОТ).

Корпоративные соглашения, заключаемые на международном уровне, в том числе корпоративные соглашения крупнейших компаний России (ОАО «Газпром», НК «ЛУКОЙЛ», НК «ЮКОС») стали предметом специального комплексного междисциплинарного исследования.

Формирование на территории государств СНГ транснациональных корпораций продиктовало необходимость заключения Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств - участников Содружества Независимых Государств (Бишкек, 9 октября 1997 г.). По мнению С.Ю. Чучи, оригинальное сочетание элементов международного и локального уровней социального партнерства в транснациональных корпорациях позволяет говорить о формировании в России нового уровня партнерства, который можно назвать корпоративным.

Модельный закон о социальном партнерстве СНГ в отличие от ТК РФ расширяет перечень уровней социального партнерства, дополняя его уровнем финансово-промышленной группы и транснациональной корпорации. Социальное партнерство в финансово-промышленных группах и транснациональных корпорациях

обеспечивается на основе международных договоров (соглашений) и национального законодательства.

На 92-й сессии МКТ в 2004 г. внимание международного сообщества было привлечено к вопросам социального диалога в глобальных производственных системах и заключению международных рамочных соглашений. Эти социально-партнерские соглашения носят наднациональный характер и заключаются транснациональными компаниями и международными профсоюзными федерациями. В МОТ они получили наименование международных рамочных соглашений. Эти коллективные переговоры выходят за рамки национальных границ, но объединены экономической, производственной интеграцией. В отличие от коллективных соглашений, заключаемых на местном и национальном уровнях, в которых обычно рассматриваются вопросы, связанные с условиями занятости, рамочные соглашения скорее направлены на обеспечение соблюдения базовых принципов, таких как свобода объединения, равенство возможностей и обращения, охрана материнства и др. МОТ считает, что международные рамочные соглашения представляют собой новое средство обеспечения свободы объединения и коллективных переговоров в условиях процесса глобализации. Это уже не коллективные переговоры в их традиционном понимании, а международные действия по обеспечению международно-правовых стандартов социально-трудовых прав.

Но не только МОТ строит свою нормотворческую деятельность на принципах трипартизма, социального сотрудничества. В последнее время в правотворчестве ЕС по социальным вопросам все в большей мере реализуются принципы трипартизма. Директивы ЕС не только разрабатываются с учетом мнения социальных партнеров, но и сами директивы в ряде случаев придают юридическую силу европейским коллективным договорам. Международные коллективные договоры стали реальностью в объединенной Европе. Они распространяются главным образом на работников предприятий европейских транснациональных корпораций (ТНК) и фиксируют в унифицированном виде условия труда на материнских предприятиях корпорации и их филиалах.

Римский договор о создании ЕС возлагает на органы ЕС задачу содействия заключению европейских коллективных договоров. В соответствии с Римским договором (ст. 39) директивы ЕС могут санкционировать «рамочные соглашения» европейских социальных партнеров, иными словами, трансформировать эти европейские коллективные соглашения в акты европейского законодательства. Первое европейское рамочное коллективное соглашение, заключенное в 1995 г., касалось родительских отпусков; в 1997 г. было достигнуто соглашение о труде на условиях неполного рабочего времени, а в 1999 г. - о срочных трудовых договорах, о телетруде (2002 г.). В каждом случае социальные партнеры просили Комиссию Совета ЕС сделать их обязательными для государств-членов на основе принятия директив ЕС. Таким образом, наднациональные коллективные переговоры также могут быть продиктованы региональной интеграцией.

Международный социальный диалог ведут уже сформировавшиеся на наднациональном уровне объединения европейских профсоюзов (Европейская конфедерация профсоюзов стран - членов ЕС (ETUC), Европейская конфедерация руководителей и управленческого персонала стран ЕС (CEC), Европейская конфедерация независимых профсоюзов (CESI), объединения европейских работодателей (Союз объединений промышленников и работодателей Европы (UNICE),

Европейская ассоциация ремесленников, малых и средних предприятий (UEAPME) и др.). Эти наиболее представительные организации труда и бизнеса получили право на участие в определении социальной политики при принятии решений ЕС.

Выбор уровней социального партнерства

Анализируя социальное партнерство как многоуровневую систему, мы выходим еще на одну теоретическую и прикладную проблему - выбор уровня коллективных переговоров сторонами социального партнерства и взаимодействия, соотношения вышеперечисленных уровней. Согласно Конвенции МОТ № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (1978 г.) (ратифицирована РФ 2 июля 1998 г.) каждый член Организации, ратифицировавший Конвенцию, проводит соответствующие национальным условиям мероприятия для обеспечения в рамках системы по регулированию вопросов труда консультаций, сотрудничества и переговоров между государственными органами власти и наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся или при необходимости представителями предпринимателей и трудящихся. Из доклада Генерального директора МБТ следует, что:

1) сторонам предоставлено право на свободу выбора того уровня, на котором вести переговоры. Не существует никакой «оптимальной» структуры коллективных переговоров. Стороны на таких переговорах будут стремиться определить уровень, масштабы и охват, которые в максимальной степени соответствуют их интересам в данный конкретный момент;

2) согласно Рекомендации МОТ № 163 (п. 4) в странах, где коллективные переговоры проводятся на нескольких уровнях, стороны на переговорах должны обеспечивать координацию между этими уровнями. Например, при разработке коллективного договора на предприятии следует учитывать содержание заключенных отраслевых и местных коллективных соглашений и т.д.;

3) не существует никаких веских доводов относительно того, что тот или иной уровень ведения переговоров лучше какого-либо другого уровня. Скорее следует признать возможности различных систем с точки зрения достижения тех или иных целей.

Таким образом, стороны вправе заключать коллективные соглашения на различных уровнях: они могут охватывать наднациональные (межгосударственные) сектора экономики, национальную экономику, отрасль, предприятие или группу предприятий. Они могут иметь различный географический охват. Также на различных уровнях коллективных переговоров могут рассматриваться и различные вопросы. Несмотря на отмеченную экспертами МОТ повсеместную тенденцию к децентрализации коллективных переговоров, большинство стран ЕС сохраняют централизованные системы ведения таких переговоров. В ряде стран ЕС ведущее место занимают коллективные переговоры, проводимые на отраслевом уровне. В большинстве стран коллективно-договорной процесс четко законодательно оформлен.

Эксперты МОТ считают, что коллективные переговоры на отраслевом уровне могли бы шире практиковаться в странах с переходной экономикой, учитывая наследие централизованных систем организации и оплаты труда. Одна из проблем, связанных с проведением коллективных переговоров на отраслевом уровне, состоит в том, что в результате значительной структурной перестройки отраслей уже не так просто определить общие интересы участников. Новые независимые работодатели, особенно в секторе малого и среднего бизнеса, не расположены соблюдать правила,

согласованные на отраслевом уровне. Так, в Венгрии и Польше в отраслевых соглашениях, как правило, содержатся рекомендации и данные по тем вопросам, которые могут обсуждаться на низовом уровне предприятий при заключении коллективных договоров. Коллективные переговоры на отраслевом уровне могут оказаться особенно эффективными для обеспечения относительно безболезненного процесса приватизации предприятий. Так, например, в Чили профсоюз «ФЕНАТ-РАОС», действующий в системе водоснабжения, заключил в 2001 г. отраслевое соглашение с правительством о защите прав работников в случае приватизации, гарантировав занятость работников не менее чем на три года. Национальный уровень представляет собой традиционную арену для заключения социальных пактов и проведения консультаций о политике в области оплаты труда. Например, в ряде стран Европы, включая Испанию, Италию, Нидерланды, Португалию и Финляндию, вступили в силу ряд пактов, разработанных в целях подготовки к введению единой европейской валюты. Цель состояла в том, чтобы добиться согласия между правительством и социальными партнерами по ряду макроэкономических параметров и реформ в области рынка труда.

Органы социального партнерства

Органы социального партнерства создаются на равноправной основе по решению социальных партнеров и наделяются необходимыми полномочиями представителями сторон. Как уже отмечалось, по действующему законодательству в качестве постоянного органа социального партнерства на всех уровнях (кроме низового) создаются трехили двусторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Предметом их деятельности являются вопросы регулирования не только трудовых отношений, но и отношений в сфере социального обеспечения, включая социальное, пенсионное, медицинское страхование, а также меры по социальной защите малоимущих граждан, безработных. Отсюда и в названии органов социального партнерства используется термин «регулирование социально-трудовых отношений», который объединяет и трудовые отношения, и отношения по социальному обеспечению. Вначале полномочия Российской трехсторонней комиссии предусматривались специальным Положением об этой комиссии, позднее - законом. Эти полномочия можно разделять на четыре основные группы:

- 1) право на ведение коллективных переговоров и подготовку проекта генерального соглашения;
- 2) полномочия в сфере нормотворчества (вправе разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти в согласованном с ними порядке предложения о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений; принимать участие в подготовке проектов нормативно-правовых актов в области трудовых отношений);
- 3) консультативные правомочия по основным направлениям социальной политики (вправе проводить с федеральными органами государственной власти в согласованном с ними порядке консультации по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики);
- 4) информационные полномочия (вправе запрашивать у органов исполнительной власти, работодателей и (или) профессиональных союзов информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения, и коллективных договорах; получать от федеральных органов исполнительной власти в

установленном Правительством РФ порядке информацию о социально-экономическом положении в Российской Федерации и субъектах Российской Федерации, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения, организации контроля за выполнением указанного соглашения, нормативные правовые акты Российской Федерации, а также проекты федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений и др.)

Отметим, что ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) обеспечил право рассматриваемых органов социального партнерства по участию в формировании и реализации государственной политики в сфере труда корреспондирующей обязанностью государственных органов (федеральных, субъектов Федерации), органов местного самоуправления по обязательному рассмотрению решений соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон по проектам нормативных правовых актов (ст. 35.1).

По принципу формирования Российская трехсторонняя комиссия является органом социального партнерства, образуемым общероссийскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством РФ, т.е., на наш взгляд, по своей природе это - негосударственная корпоративная структура. Между тем не только все материально-техническое обслуживание Комиссии возлагается на правительство, но и ряд должностных лиц Комиссии назначаются государственными чиновниками: ответственный секретарь и другие работники Секретариата назначаются руководителем Аппарата Правительства. Президент назначает Координатора Комиссии, который не является членом Комиссии. Состав комиссий по регулированию социально-трудовых отношений формируется на основе соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, а также полномочности их представителей. Каждое общероссийское объединение профессиональных союзов, общероссийское объединение работодателей, зарегистрированное в установленном порядке, вправе направить одного своего представителя в состав соответствующей стороны Комиссии. Закон ограничивает общее число представителей сторон (не более 30 человек от каждой стороны), но решение принимается при наличии согласия каждой из трех сторон.

На иных уровнях социального партнерства соответственно действуют постоянные отраслевые, региональные и иные Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, полномочия которых определяются нормативно-правовыми актами субъектов Федерации, органов местного самоуправления или социально-партнерскими отраслевыми актами.

В этой части особый интерес представляет судебная практика по вопросам полномочности представителей социальных партнеров и Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В Определении Верховного Суда РФ от 13 августа 2002 г. № КА02-382 указывалось, что в удовлетворении заявления о признании недействительными п. 1 и ч. 3 п. 4 постановления Правительства РФ от 6 ноября 2001 г. № 775 «О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» отказано правомерно. Оспоренное Постановление соответствует нормам Федерального закона «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и Правительство РФ вправе было

утвердить межразрядные коэффициенты ЕТС в данном случае. Суть дела заключалась в следующем. Всероссийская конфедерация труда (ВКТ) в интересах работников бюджетной сферы - членов профсоюзов ВКТ обратилась в Верховный Суд РФ с заявлением о признании недействительным приведенного выше Постановления Правительства РФ, сославшись на то, что при издании этого акта Правительством РФ была нарушена ст. 2 Федерального закона «О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы», предусматривающая необходимость обязательного согласования вопроса об утверждении межразрядных тарифных коэффициентов с общероссийскими объединениями профсоюзов.

Отказывая в удовлетворении заявленного требования, Верховный Суд пришел к правильному выводу о том, что несогласование вопроса об утверждении межразрядных тарифных коэффициентов именно с ВКТ, не получившей для согласования оспариваемый проект Постановления Правительства, не может служить основанием для признания оспоренного нормативного правового акта Правительства РФ незаконным. Из содержания ч. 2 ст. 2 Федерального закона «О тарифной ставке (окладе) первого разряда Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» не следует, что Правительство РФ при утверждении межразрядных тарифных коэффициентов обязано было согласовывать этот вопрос со всеми общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей. Вопросы представительства общероссийских объединений профессиональных союзов в деятельности по регулированию вопросов труда закреплены также в Федеральном законе «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». В соответствии со ст. 2 данного Закона представительство общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ в составе сторон Комиссии определяется каждым из них самостоятельно, и Верховный Суд РФ правильно признал, что представители сторон, являющиеся членами этой Комиссии, приняли участие в рассмотрении и согласовании проекта оспариваемого Постановления Правительства РФ.

Виды органов социального партнерства. По действующему законодательству создается два вида органов социального партнерства: временно действующие органы и постоянно действующие органы. Эти органы могут быть как многофункционального, так и целевого назначения. Так, на локальном уровне социального партнерства представители сторон формируют комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Это временный орган социального партнерства, целью создания которого служит ведение коллективных переговоров. На локальном уровне формируются и целевые постоянно действующие органы социального партнерства - комитеты (комиссии) по охране труда (ст. 218 ТК РФ). Они создаются по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников, их представителей. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители работников. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах.

Ко второй группе органов социального партнерства относятся прежде всего постоянные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые формируются на всех уровнях социального партнерства (кроме локального) (ст. 35 ТК РФ). Они призваны не только обеспечить ведение коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных соглашений, контроля за их исполнением, но и вправе участвовать в формировании и реализации государственной политики в сфере труда, в разработке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов (ст. 35.1 ТК РФ). Постоянные органы социального партнерства создаются и в определенных целях, например для согласований позиций социальных партнеров в сфере занятости, обязательного социального страхования. Так, согласно Федеральному закону от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» в целях выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном, территориальных уровнях в рамках социального партнерства создаются координационные комитеты содействия занятости населения из представителей объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан (ст. 20). На основании Положения о Фонде социального страхования России в состав правления Фонда включаются представители общероссийских объединений профсоюзов и объединений работодателей. В рассматриваемой классификации органов социального партнерства можно особо выделить органы по рассмотрению трудовых споров, формируемые на принципах социального партнерства: комиссии по разрешению индивидуальных трудовых споров - как постоянно действующие органы (ст. 382 ТК РФ); примирительные комиссии, трудовой арбитраж - как временные органы, создаваемые для разрешения конкретного коллективного спора (ст. 402 и 404 ТК РФ).

Принципы социального партнерства

В ТК РФ 2001 г. законодатель устанавливает перечень принципов социального партнерства (ст. 24). Многие из них (равноправие сторон, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, полномочность представителей сторон, свобода выбора в обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе, контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений) в значительной степени перекликаются с международно-правовыми принципами социального партнерства. Отметим, что Модельный закон о социальном партнерстве СНГ содержит довольно полный перечень принципов социального партнерства (ст. 3). В отличие от ТК РФ в качестве принципов называются принципы доверия в отношениях сторон и добросовестности в отношениях сторон социального партнерства, предполагающей искренность и конструктивность, исключение всякого неоправданного промедления в решении назревших вопросов, стремление прийти к согласию. Таким образом, принцип запрета злоупотребления правами пронизывает как индивидуальные трудовые отношения, так и коллективные, о чем мы уже писали в первом томе настоящего Курса. Международно-правовые принципы социального партнерства закреплены в актах ООН (Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Пакт о гражданских и политических правах 1966 г., Пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.), Совета Европы (Европейская социальная хартия), а также в нормативных документах

МОТ, основными из которых являются: Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г.; Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г., ратифицирована 10 августа 1956 г.); Конвенция № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г., ратифицирована 10 августа 1956 г.); Конвенция № 135 и Рекомендация № 143 «О представителях трудящихся» (1971 г.); Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применения международных трудовых норм» (1976 г.); Конвенция № 154 и Рекомендация № 163 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.); Рекомендация № 91 «О коллективных договорах» (1951 г.); Рекомендация № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951 г.); Рекомендация № 94 «О сотрудничестве на уровне предприятия» (1952 г.); Рекомендация № 113 «О сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабе» (1960 г.); Рекомендация № 130 «О рассмотрении жалоб» (1967 г.); Рекомендация № 129 «О связях на предприятии» (1967 г.) и др.

Проанализировав вышеназванные международно-правовые акты, считаем, что из их содержания вытекают следующие международноправовые принципы социального партнерства.

Принцип свободы ассоциации и защиты прав профсоюзов и иных представителей трудящихся. Он включает право трудящихся и их предпринимателей создавать по своему выбору организации и вступать в них. Условиями свободной реализации этого права являются: 1) свободное создание организации без предварительного разрешения, самостоятельное регулирование внутриорганизационной деятельности, запрет вмешательства государственных органов и иных лиц во внутриорганизационную деятельность; 2) запрет дискриминации на основании членства или отказа от вступления в объединения, ассиметричной (преимущественной) защиты прав профсоюзов и иных представителей работников.

Реализация права на ассоциацию связана с отсутствием предварительного разрешения на создание организации. Это не означает абсолютной свободы. Необходимые формальности и юридические процедуры возможны, но они не должны препятствовать созданию организации. Право трудящихся и предпринимателей создавать свои организации подразумевает возможность самостоятельного регулирования внутренней деятельности на основании уставов. В соответствии с Конвенцией № 87 (ст. 3) органы государственной власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению. Эта Конвенция допускает и профсоюзный плюрализм и не исключает процедуру признания наиболее представительного профсоюза.

Запрет дискриминации означает отсутствие каких бы то ни было дискриминационных ограничений круга лиц, имеющих право на объединение (по признаку пола, профессии, гражданства, цвета кожи, расы, вероисповедания или политических взглядов). Единственное исключение предусмотрено Конвенцией № 87 (ст. 9), в соответствии с которой каждое государство самостоятельно определяет, в какой мере право на свободу ассоциаций применимо к вооруженным силам и полиции. Между тем Европейская социальная хартия (1961 г., в ред. 1996 г.) идет дальше рассматриваемой Конвенции МОТ и не допускает ограничения права на объединение в отношении полицейских. Что касается государственных служащих, то исходя из смысла данной Конвенции они могут создавать организации для осуществления и защиты своих

интересов, хотя это никоим образом не предрешает вопроса об их праве на забастовку. Вместе с тем Конвенция МОТ № 151 содержит ряд положений, защищающих право на организацию государственных служащих.

Этот принцип означает также и запрет дискриминации по признаку принадлежности к ассоциации при приеме на работу, продвижении по службе, оплате труда и т.д. Права представителей работников на предприятии гарантируются Конвенцией МОТ № 135 и Рекомендацией № 143. К этим гарантиям относятся меры по защите прав представителей работников в случае их увольнения.

Конвенция № 98 оставляет на усмотрение национальных органов вопрос о том, в какой степени гарантии права на ассоциацию применяются в отношении вооруженных сил и полиции. Действие Конвенции № 98 не распространяется на «государственных служащих, занятых в управлении государством». В 1978 г. МОТ приняла Конвенцию № 151 «О трудовых отношениях на государственной службе». Она гарантирует право на организацию всем лицам, нанятым органами государственной власти, если только к ним не применяются более благоприятные положения других международных трудовых конвенций.

Особого внимания заслуживает Конвенция № 135, согласно которой если на предприятии одновременно действуют и представители профсоюзов, и выборные представители трудового коллектива, то должны быть приняты меры, направленные на поощрение их сотрудничества. При этом функции представителей трудового коллектива не должны включать деятельность, которая признана исключительной прерогативой профсоюзов.

Принцип двустороннего и трехстороннего сотрудничества («бипартизма и трипартизма»), многоуровневого сотрудничества. Первоначально этот принцип нашел конкретное воплощение в структуре МОТ, где проблемы труда решались представителями трех сторон: делегаций от правительств государств, профсоюзов и предпринимателей. На смену теории невмешательства государства в отношения между союзами работников и работодателей, характерной для стадии раннего домонополистического капитализма, приходит теория трехстороннего консенсуса. Она получила отражение в Конвенции МОТ № 144. На практике в странах с развитой рыночной экономикой государство берет на себя роль социального партнера при подписании общенациональных соглашений по вопросам оплаты и условий труда, занятости населения, его социальной защиты либо государство регулярно проводит консультации с союзами работников и работодателей по тем же вопросам. Для достижения указанных целей создаются трехсторонние комиссии, которым или придается статус государственных структур (например, в Австрии), или корпоративных с консультационными функциями (например, в Португалии).

Принцип трипартизма в соответствии с Рекомендацией МОТ № 113 означает сотрудничество и эффективные консультации между государственными властями, организациями предпринимателей и трудящихся как в отраслевом, так и в национальном масштабе. Важно, чтобы такой способ взаимодействия социальных партнеров применялся на всех уровнях: на предприятиях, в отраслях, регионах, а также на общенациональном уровне. Если же сотрудничество социальных партнеров сводится к переговорам и консультациям организаций трудящихся и организаций работодателей без участия государства, то речь идет о «бипартизме». Таким образом «бипартизм и трипартизм - это не только идеологическая концепция, но и закрепленная в

международно-правовых стандартах модель поведения участников коллективно-трудовых отношений, о чем свидетельствуют положения Конвенции МОТ № 150».

Комитет МОТ по свободе объединения отмечает, что в соответствии с Конвенцией МОТ № 98 определение уровня переговоров является вопросом, оставляемым на усмотрение участников и должен навязываться законодательством.

Принцип полномочности представителей сторон - социальных партнеров означает организационно-правовое оформление полномочий на представительство интересов участников - сторон социального партнерства. Так, согласно Рекомендации МОТ № 91 коллективные договоры (соглашения) заключаются представителями сторон, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны. Таким образом, важным условием эффективности социального диалога партнеров служит организационно-правовая форма их полномочности и представительности.

Принцип добровольного и равноправного партнерства и обеспечения права на коллективные переговоры. Он во многом предопределяет характер взаимоотношений социальных партнеров. Конвенция МОТ № 98 особо подчеркивает, что там, где это необходимо, должны приниматься меры, соответствующие условиям страны в целях поощрения и способствования полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между предпринимателями и организациями трудящихся путем заключения коллективных договоров. Добровольность партнерства увязана и с равноправием участников как «две стороны одной медали». В соответствии с Конвенцией № 144 участники социально-партнерских отношений должны быть представлены на равной основе в любых органах, через посредничество которых осуществляются консультации.

Принцип добровольности и равноправного партнерства лежит в основе реализации права сторонами на коллективные переговоры. Конвенция МОТ № 154 под коллективными переговорами понимает переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и отдельной или несколькими организациями трудящихся - с другой в целях определения условий труда и занятости. При этом субъектами коллективных переговоров признаются не только профсоюзы, но и другие выборные органы работников.

Конвенция МОТ № 154 и Рекомендация № 163 предусматривают, что необходимо обеспечить содействие тому, чтобы коллективные переговоры могли проходить на любом уровне, в частности предприятия, отрасли или всей промышленности, либо на региональном или национальном уровнях, причем должна быть обеспечена координация между этими уровнями.

Принцип обязательности и надлежащего исполнения коллективных договоров (соглашений), заключенных в результате коллективных переговоров. Он придает устойчивость правовому механизму социального партнерства. При всей добровольности для сторон коллективных переговоров к их результату - коллективному договору применяется требование его обязательности для сторон. Согласно Рекомендации МОТ № 91 такие договоры заключаются в письменной форме представителями сторон (между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и с другой - одной или

несколькими организациями трудящихся или при отсутствии таких организаций - представителями самих трудящихся). Коллективный договор распространяется на всех трудящихся, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в самом договоре не предусмотрено иное. Условия индивидуальных трудовых договоров, ухудшающие положение работника по сравнению с коллективным договором, должны признаваться недействительными. В случае необходимости с учетом существующей в стране системы коллективных договоров в национальном законодательстве могут быть предусмотрены меры по распространению всех или некоторых положений коллективного договора на предприятия, не участвующие в заключении договоров, но входящие в сферу договора как по производственному, так и территориальному признаку. Рекомендация считает необходимым возложить контроль за соблюдением условий коллективных договоров на участвующие в них организации предпринимателей и трудящихся, или органы инспекции, или органы, специально создаваемые для этой цели. Принцип примирительно-третейского и арбитражного разбирательства трудовых конфликтов и обеспечение права работников и работодателей на коллективные средства защиты. Он предполагает основные, как правило, мирные методы разрешения трудовых конфликтов. К таковым относятся как разрешение споров соглашением спорящих сторон, так и с участием посреднических и арбитражных органов. В соответствии с Рекомендацией МОТ № 163 (п. 8) при необходимости должны приниматься соответствующие национальным условиям меры, чтобы процедуры урегулирования трудовых конфликтов помогали сторонам на переговорах самим разрешить конфликты, возникающие между ними как в ходе коллективных переговоров о соглашениях, так и в связи с толкованием и применением соглашений. Согласно же Рекомендации МОТ № 92 государствам предлагается создавать органы по добровольному примирению конфликтующих сторон. В такие органы на паритетных началах должны включаться представители от предпринимателей и трудящихся. Примирительная процедура должна быть сведена к минимуму по времени рассмотрения и проводиться на бесплатной основе. Стороны вправе прибегнуть к помощи независимого арбитражного органа. В обоих случаях в период примирительно-арбитражных процедур сторонам рекомендуется воздержаться от забастовок и локаутов.

Рекомендация МОТ № 130 включает правила о рассмотрении индивидуальных жалоб работников. Процедура рассмотрения жалобы представляет собой попытку урегулирования спора самими сторонами. Если этот способ не дает результата, то спор может быть разрешен путем примирения, обращения в судебные органы или с помощью иных процедур, предусмотренных в коллективном договоре, а также путем добровольного арбитража. На любой стадии разбирательства должна сохраняться возможность разрешения спора соглашением сторон.

К коллективным средствам защиты относятся не только мирные переговоры, арбитражное разбирательство, но и односторонние коллективные действия участников. К последним относятся право работников на забастовку и право работодателей на локаут. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) гарантируется право на забастовку при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны. В актах МОТ отсутствует прямое указание на право на забастовку, однако косвенно это право вытекает из Конвенции МОТ № 87 как законное средство защиты профессиональных интересов работников. Наиболее полно

право социальных партнеров на односторонние коллективные средства защиты сформулировано в Европейской социальной хартии (ст. 6). Названное право объединяет и право работников на забастовку, и право работодателей на забастовку - локаут «наоборот». Согласно ст. 6 данного документа «стороны обязуются обеспечить право трудящихся и работодателей на коллективные действия в случае коллизии интересов, включая право на забастовку, при условии соблюдения обязательств, которые могут вытекать из заключенных ранее коллективных договоров».

В последующем изложении вопросов, касающихся правового статуса социальных партнеров, мы не раз будем обращаться к содержанию обоснованных выше принципов. Это позволит дать правовую оценку положений российского трудового законодательства с точки зрения его соответствия международно-правовым принципам социального партнерства.

Подведем итоги.

1. Многоуровневый характер социального партнерства означает его осуществление на следующих уровнях: 1) международном; 2) государственном (национальном); 3) отраслевом (межотраслевом); 4) административно-территориальном; 5) на уровне финансово-промышленной группы и транснациональной корпорации; 6) на уровне организации. Соотношение уровней основано на принципах запрета ухудшения правового положения работников, иерархии уровней социального партнерства, свободы выбора социальными партнерами уровня социального диалога.

На каждом уровне социального партнерства действуют органы социального партнерства, создаваемые на принципах трипартизма или бипартизма. В зависимости от срока и объема их полномочий они подразделяются на постоянные и временные, целевой и общей направленности.

2. основополагающими международно-правовыми принципами социального партнерства являются следующие:

- 1) принцип свободы ассоциации и защиты прав профсоюзов и иных представителей трудящихся;
- 2) принцип двустороннего и трехстороннего сотрудничества («бипартизма» и «трипартизма»), многоуровневого сотрудничества;
- 3) принцип полномочности представителей сторон;
- 4) принцип добровольного, равноправного партнерства и обеспечения права на коллективные переговоры;
- 5) принцип обязательности и надлежащего исполнения условий коллективных соглашений и договоров, заключенных в результате коллективных переговоров;
- 6) принцип примирительно-третейского и арбитражного разбирательства трудовых конфликтов путем мирных переговоров и взаимных консультаций и право работников и работодателей на коллективные средства защиты.