

## Глава 18. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений

### **18.1. Право на коллективные переговоры**

### **18.2. История, теория и законодательство о коллективных договорах**

### **18.3. Коллективные договоры и соглашения: правовая природа**

## 18.1. Право на коллективные переговоры

Филадельфийская декларация МОТ (1944 г.) провозглашает одной из задач МОТ способствовать действительному признанию права на коллективные переговоры. В Конвенции МОТ № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (1949 г.) это право вынесено в название Конвенции. Определение права на коллективные переговоры содержится в Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.) (не ратифицирована РФ) и в Рекомендациях № 163 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.) и № 91 «О коллективных договорах» (1952 г.). Под коллективными переговорами понимаются переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и отдельной или несколькими организациями трудящихся - с другой, в целях определения условий труда и занятости.

Природа и сущность права на коллективные переговоры

Из конвенций и рекомендаций МОТ следует, что право на коллективные переговоры является основополагающим правом, с которым члены МОТ согласились, вступая в Организацию.

По Закону РФ о коллективных договорах и соглашениях (1992 г.) работодатель обязан был вести коллективные переговоры в установленном порядке, однако не обязан заключать коллективный договор. Если сторонами не принят согласованный проект коллективного договора, последний не заключается. Далекое не все коллективные переговоры завершаются подписанием договора, соглашения. Поэтому речь идет именно о праве на коллективные переговоры, а не о праве на заключение коллективного договора. В ТК РФ позиция законодателя несколько изменилась. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны обязаны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Таким образом, совсем не обязательно согласование всех условий будущего коллективного договора. Если представитель работодателя будет уклоняться от подписания коллективного договора на согласованных условиях, то по КоАП РФ 2001 г. его действия

квалифицируются как необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения.

Между тем в отношении правовой регламентации коллективных переговоров в законодательстве зарубежных стран имеют место различные подходы. В большинстве стран (США, Франция, Канада, Португалия, Япония и др.) законодательство обязывает предпринимателей вступить в коллективные переговоры и вести их добросовестно, но не устанавливает обязанности заключать такие договоры. В некоторых странах в отдельных случаях, например в Великобритании (в национализированном секторе), предусмотрена обязанность работодателя не только вести переговоры, но и заключать коллективный договор. В Канаде при определенных условиях допускается применение принудительного арбитража относительно подписания первого коллективного договора, если стороны не могут договориться об условиях договора.

В Великобритании (в частном секторе), Бельгии, Нидерландах, Новой Зеландии отсутствует юридическая обязанность предпринимателей даже вести коллективные переговоры. В этой части особый интерес представляет международная судебная практика.

Так, Европейский суд по правам человека в деле «Вильсон и Национальный союз журналистов, Палмер, Уайет и Национальный союз работников железнодорожного, морского и автотранспорта, Дулэн и другие против Соединенного Королевства» (№ 30668/96, 30671/96 AND 30678/96) признал, что допущено нарушение ст. 11 Конвенции (Постановление от 2 июля 2002 г.).

В частности, в Постановлении отмечалось, что в период времени, имеющий отношение к рассматриваемому делу, в Соединенном Королевстве существовала добровольная система коллективных договоров и отсутствовала обязанность работодателей признавать профсоюзы для целей заключения коллективных договоров. Следовательно, отсутствие обязанности работодателей заключать коллективные договоры само по себе не нарушает положений ст. 11 Конвенции. Суть добровольной системы коллективных договоров заключается в том, что не признанный работодателем профессиональный союз имеет возможность предпринять меры, включая организованные действия работников, для того чтобы настоять на заключении коллективного договора. Более того, суть права вступать в профессиональные союзы заключается в том, что работники должны быть свободны в поручениях профсоюзам представлять их интересы перед работодателем или принимать меры в поддержку данных интересов. Если работники в этом плане ограничены, свобода принадлежности к профсоюзу становится иллюзорной. Роль государства состоит именно в том, чтобы не допускать установление ограничений или препятствий для членов профсоюза, которые препятствовали бы им использовать свой профсоюз для представительства их интересов перед работодателями. В данном деле работодатели могли ставить работников, которые не были готовы отказаться от свободы членства в профсоюзе, в менее выгодное положение, и такие действия работодателей ограничивали или препятствовали защите членами профсоюза своих интересов. Таким образом, работодатель имел возможность эффективно препятствовать деятельности профессионального союза в защиту интересов своих членов или срывать такую деятельность. Позволяя работодателям применять финансовые меры, чтобы принуждать работников отказаться от важных прав, гарантируемых членством в профсоюзе, государство-ответчик не выполнило позитивной обязанности обеспечить

использование работниками прав, закрепляемых ст. 11 Конвенции в отношении как заявителей-профсоюзов, так и частных заявителей.

Возвращаясь к российскому законодательству, отметим, что в ТК РФ наш законодатель «изобрел» особый российский вариант права на коллективные переговоры, которому корреспондирует обязанность работодателя вступить в коллективные переговоры и заключить коллективный договор по согласованным условиям. Однако еще в начале 20-х годов XX в. И.С. Войтинский справедливо утверждал, что работодателю нецелесообразно заключать коллективный договор только в его согласованной части, ибо это будет совсем другой по содержанию договор.

Согласно ТК РФ (ст. 38), если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или по отдельным вопросам, составляется протокол разногласий. Урегулирование этих разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по поводу заключения, изменения коллективного договора, соглашения, производится в порядке, предусмотренном для разрешения коллективных трудовых споров, включая право работников на забастовку. Объявлению забастовки обязательно по закону должны предшествовать примирительные процедуры. Стороны коллективного спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе (ст. 402 ТК РФ).

В противном случае забастовка работников будет признана незаконной в судебном порядке (ст. 413 ТК РФ). Не имеет ли место в данном случае «навязывание» процедуры принудительного арбитража, если стороны не достигают договоренности по проекту коллективного договора? Комитет по свободе объединения МОТ считает, что положения, согласно которым при отсутствии договоренности между сторонами спорные вопросы коллективных переговоров должны решаться арбитражем властей, не соответствуют принципу добровольности переговоров (Конвенция № 98). Комитет по свободе допускает применение принудительного арбитража по инициативе властей, или одной из сторон, или в силу закона в следующих случаях: а) в жизненно важных службах в строгом смысле слова (где приостановка деятельности создает угрозу жизни, личной безопасности или здоровью населения или его части); б) в отношении государственных служащих, которые заняты в органах государственного управления; в) в случае острого национального кризиса. Арбитраж, который признается обеими сторонами, всегда легитимен.

Нормы ТК РФ в отношении обязательной стадии разрешения коллективного спора примирительной комиссией оцениваются нами неоднозначно. С одной стороны, по формальным критериям обязательная (принудительная) примирительная комиссия, предусмотренная законом, является нарушением принципа добровольности коллективных переговоров. С другой стороны, примирительная комиссия создается на паритетных началах спорящими сторонами, ее работа является продолжением коллективных переговоров в конфликтной ситуации. Создание трудового арбитража обязательно только в тех организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок (ст. 406 ТК РФ).

Для того чтобы раскрыть сущность права на коллективные переговоры, охарактеризуем его составляющие по традиционной схеме: субъект, объект и содержание права.

Субъекты права на коллективные переговоры

Согласно нормам МОТ коллективные переговоры:

1) являются, с одной стороны, правом работодателей и их организаций, с другой стороны, правом организаций трудящихся (первичные профсоюзы, федерации, конфедерации). Только при отсутствии последних (профсоюзов трудящихся) иные представители заинтересованных трудящихся могут заключать коллективные договоры;

2) должны проводиться повсюду - в частном и государственном секторах, и только вооруженные силы, полиция и работники на государственной службе, занятые в органах государственного управления могут быть исключены из этого списка (Конвенция МОТ № 98);

3) профсоюз, который представляет большинство или значительную часть трудящихся предприятия, может обладать исключительными или предпочтительными правами на ведение переговоров. Если ни один из профсоюзов не отвечает этим условиям, организации трудящихся, тем не менее, должны иметь возможность заключать коллективный договор от имени своих собственных членов.

По действующему российскому законодательству в зависимости от уровня коллективных переговоров в роли субъектов выступают представители работников и работодателей. Поэтому необходимо определиться по двум вопросам: во-первых, кто признается полномочным представителем сторон? во-вторых, в каком порядке осуществляется такое признание?

Для реализации права на коллективные переговоры названные субъекты должны уполномочить своих представителей на ведение коллективных переговоров в установленном порядке, т.е. речь идет об их официальном признании в качестве представителей субъектов коллективных переговоров.

Как свидетельствует зарубежный опыт, для начала коллективных переговоров необходимо взаимное признание сторон. В законодательстве зарубежных стран этот вопрос решается двумя способами: либо взаимопризнанием сторон в добровольном порядке по их усмотрению, либо в обязательном порядке представителями стороны социального партнерства признаются «наиболее представительные» либо «независимые» профессиональные союзы и союзы работодателей.

Первый способ применяется в ряде европейских стран, Великобритании, Японии, развивающихся странах с влиянием английской системы права (Гана, Пакистан, Малайзия и др.). В названных странах отсутствует законодательство, обязывающее работодателя признать тот или иной профсоюз или иные уполномоченные работниками органы. Например, в Великобритании особенность профсоюзного движения состоит в том, что профсоюзы организованы по профессиональным группам работников. В силу этого интересы работников в одной компании могут представлять до 20 профсоюзных организаций. Для того чтобы профсоюз мог представить интересы работников, он должен быть признан компанией, что фиксируется в соответствующем соглашении. Признание профсоюза со стороны руководства компании по общему правилу - дело сугубо добровольное. Компания не обязана признавать профсоюз даже в том случае, если большинство работников состоят его членами. Из этого правила в настоящее время в Консолидированном законе о профессиональных союзах и трудовых отношениях 1992 г. сделано исключение и установлена возможность принудительного признания профсоюзов Центральным арбитражным комитетом для ведения коллективных переговоров по ограниченному кругу вопросов оплаты труда (кроме пенсий), рабочего времени и времени отдыха.

В зарубежной практике чаще всего представителями работников признаются

профсоюзы, но в ряде стран допускается признание в качестве представителей и иных органов представительства работников, независимых от работодателя (например, в Болгарии).

Второй способ признания полномочности представителей сторон связан, как отмечалось выше, с критерием «наиболее представительных организаций». Впервые он появился в 1919 г. в Версальском договоре, который предусматривал, что состав делегатов - членов МОТ определяется соглашением правительства и наиболее представительных профсоюзных организаций. Позднее в законодательстве стран, воспринявших эту концепцию, были определены критерии представительности и процедура признания организаций таковыми. Так, в соответствии с Трудовым кодексом Франции главными критериями являются численный состав профсоюзной организации, ее независимость, опыт и продолжительность деятельности. Признание профсоюза «наиболее представительным» происходит по решению органов государственной власти. Только названные профсоюзы вправе участвовать в заключении отраслевых соглашений, которые распространяются на всех трудящихся данной отрасли. На уровне предприятия представительными на данном предприятии признаются любые профсоюзы, входящие в организацию, являющуюся представленной в национальном масштабе. Специальной процедуры признания в качестве представительной организации в этих случаях не требуется. Каждый профсоюз, создавший свою секцию на предприятии с числом занятых не менее 50 человек, назначает одного или нескольких профсоюзных делегатов, в обязанность которых входит ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

Нередко критерий «наиболее представительного» профсоюза предполагает его признание в качестве единственного полномочного представителя работников. Так, Трудовой кодекс Канады содержит критерии определения «договорной единицы» и положения о сертификации профсоюза, избранного большинством работников в качестве исключительного и единственного представителя для заключения коллективного договора. «Договорная единица» может охватывать лиц, работающих у одного, нескольких работодателей, лиц, работающих по одной специальности или профессии. Управленческий персонал организации (за исключением части низшего звена, не связанной с исполнением управленческих функций) в «договорные единицы» не включается. Сертификацию проводит административный орган - Управление по трудовым отношениям, который выдает профсоюзу специальное удостоверение, подтверждающее, что этот профсоюз является «агентом по коллективному договору», единственным и исключительным представителем трудящихся при подписании коллективного договора. Хотя законодательство Канады предусматривает возможность добровольного признания работодателем профсоюза представителем работников, она используется очень редко.

Некоторые страны избирают одновременно оба способа признания сторон коллективных переговоров в зависимости от уровня коллективно-договорного регулирования. Так, Трудовой кодекс Польши на уровне коллективных договоров предприятия устанавливает «взаимопризнание сторон» в добровольном порядке, при этом инициатором коллективных переговоров вправе выступить любая профсоюзная организация или несколько профсоюзных организаций, ведущих переговоры совместно. Коллективные соглашения (отраслевые и региональные) заключаются только представительными организациями предпринимателей и профсоюзов. Министр труда и

социальной политики определяет национальные представительные организации, от имени которых может заключаться коллективное соглашение.

Здесь следует оговориться, что в зарубежном законодательстве используются две основные системы представительства работников профсоюзами: профсоюзный монополизм и профсоюзный плюрализм. Как отмечалось ранее, в советском трудовом законодательстве с первых лет советской власти признавался профсоюзный монополизм в коллективно-договорной практике. Профсоюзы были единственными полномочными представителями рабочих и служащих при заключении коллективных договоров. Примером профсоюзного монополизма служат системы коллективных переговоров в США и Великобритании. В США в пределах конкретной организации может действовать несколько профсоюзов, но для целей коллективных переговоров выбирается единственный наиболее представительный профсоюз, с которым обязан вести переговоры работодатель. Такое решение вопроса о профсоюзном представительстве имеет свои плюсы и минусы. С одной стороны, выделение самого представительного профсоюза в качестве единственного представителя работников вносит определенность и устойчивость в коллективных переговорах с работодателем. С другой - такое профсоюзное представительство ведет невольно к дискриминации иных профсоюзных объединений, нарушая равенство их прав как участников социального партнерства.

Профсоюзный плюрализм исходит из равенства прав профсоюзов, их автономности в процессе коллективных переговоров. Профсоюзный плюрализм может осуществляться в двух формах: либо каждый профсоюз от имени своих членов ведет коллективные переговоры и заключает коллективный договор, либо профсоюзы должны создать единый представительный орган для заключения общего коллективного договора. Так, например, британское законодательство предусматривает возможность ведения переговоров с несколькими профсоюзами в том случае, если не было достигнуто иного соглашения между работодателем и каким-либо из профсоюзов. По законодательству Франции предусматривается создание несколькими профсоюзами единого представительного органа (коалиционные переговорные комитеты) для ведения коллективных переговоров.

В ранее действовавшем Законе о коллективных договорах и соглашениях (1992 г.) четко прослеживалась идея представительского плюрализма, когда при наличии в организации на федеральном, отраслевом и других уровнях нескольких представителей работников и работодателей каждому из них предоставляется право на ведение переговоров от имени объединяемых ими работников и работодателей (ст. 6). Звучали эти нормы Закона довольно демократично, однако на практике предложенная законодателем процедура признания сторон была весьма неэффективна и конфликтна. Так, согласно ст. 12 Закона о коллективных договорах и соглашениях работодатель был обязан признать всех представителей работников и вступить с ними в коллективные переговоры. Если со стороны работников выступает одновременно несколько представителей, ими в течение 5 календарных дней формируется единый представительный орган. Если такой орган не создан, то представители работников были вправе самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор от имени представляемых работников. Означало ли это возможность существования на предприятии нескольких коллективных договоров? Возможна ли ситуация, когда заключаются один, два коллективных договора, которые

охватывают лишь незначительную часть работающих на предприятии, в организации? На наш взгляд, из Закона вытекал положительный ответ на поставленные вопросы. Такой порядок ведения коллективных переговоров перечеркивал суть и назначение коллективного договора как общего правового акта, распространяющегося на всех работников организации независимо от членства в профсоюзах.

Согласно Конвенции № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» не противоречит принципу профсоюзного плюрализма признание особых прав наиболее представительных профсоюзов (в первую очередь в отношении коллективных переговоров). При этом процедура определения наиболее представительных профсоюзов должна носить объективный характер, периодически пересматриваться и не препятствовать нормальному функционированию всех других профсоюзов.

Более того, Комитет по свободе объединения и Комитет экспертов МОТ считают, что системы и профсоюзного монополизма, и профсоюзного плюрализма не противоречат международным трудовым стандартам в области свободы объединения.

Российский законодатель избирает свой особый способ признания полномочности сторон коллективных переговоров, который лишь частично основан на заимствовании зарубежного опыта. В ТК РФ (ст. 37) применительно к реализации права на коллективные переговоры легализован «смешанный вариант»: «профсоюзного плюрализма», «иных представителей работников» и «профсоюзного монополизма» - в зависимости от уровня социального партнерства. Профсоюзный монополизм характерен для всех уровней социального партнерства, кроме локального (уровня организации).

1. На уровне коллективных переговоров по поводу заключения генерального, отраслевых, территориальных и иных коллективных соглашений предусматривается исключительно профсоюзное представительство. Согласно первой редакции Закона о коллективных договорах интересы работников представляли общероссийские, республиканские, отраслевые профсоюзы и иные уполномоченные работниками представительные органы. В более поздней редакции Закона последняя группа представителей не указана, законодатель ограничился только профсоюзным представительством. Эту позицию законодатель сохранил и в ТК РФ, указав, что интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективных соглашений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов (ст. 29). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии такой договоренности право на ведение коллективных переговоров предоставляется профсоюзу, объединяющему наибольшее число членов профсоюза (ст. 37). Комитет экспертов МОТ особо отмечает, что если ни один из профсоюзов не охватывает более 50% трудящихся, право на коллективное ведение переговоров должно быть предоставлено всем профсоюзам данного коллектива, по крайней мере от имени членов этих профсоюзов. Комитет МОТ по свободе объединения также подчеркнул, что «в случаях, когда в соответствии с существующей системой наиболее представительный профсоюз пользуется преференциальными или исключительными правами для целей переговоров, решения

относительно наиболее представительной организации должны приниматься посредством объективных и заранее установленных критериев для устранения вероятности пристрастного подхода или злоупотреблений». Не отрицая идеи «плюрализма» в представительстве интересов сторон, следует все же более четко установить формальные критерии представительности, охватывающие все уровни социального сотрудничества. Это должны быть общие критерии как для профессиональных союзов, так и для союзов работодателей. Например, довольно удачное решение этой проблемы содержится в Законе Турции «О коллективных трудовых соглашениях, забастовках и локаутах» (1983 г.). Из текста Закона вытекает, что под представительными профсоюзными организациями и организациями предпринимателей надо подразумевать те объединения, которые насчитывают не менее 10% занятых лиц в масштабе соответствующей отрасли. Необходимые по этому вопросу статистические данные публикует Министерство труда в январе и июле каждого года. Оно же оповещает заинтересованные профсоюзы и предпринимателей об их правомочности. Возникающие при этом разногласия решаются на уровне областных управлений по труду или в Центральном суде по вопросам труда в Анкаре. Та же идея, когда не любые, а только представительные профсоюзы участвуют в коллективных переговорах на национальном и местном уровнях в зависимости от числа представляемых делегатов персонала, устанавливается в Законе от 10 марта 1980 г. «О статусе трудящихся Испании». Более того, согласно Рекомендации МОТ № 159 о процедурах определения условий занятости на государственной службе (1978 г.) определение наиболее представительного профсоюза должно основываться на объективных и заранее определенных критериях и не способствовать росту одних организаций за счет других.

2. На локальном уровне последовательно применяются институты 1) «наиболее представительного профсоюза или профсоюзов», объединяющих более половины работников данного работодателя; 2) «единого представительного органа» на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза; 3) уполномоченного общим собранием работников представителя (первичной профсоюзной организации или иного представителя работников).

Это означает, что, с одной стороны, все профсоюзы по закону равны в своих правах независимо от количества объединяемых ими членов профсоюза и государственной регистрации профсоюза. С другой - первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право на ведение коллективных переговоров от имени всех работников. Аналогичное право предоставлено двум и более первичным профсоюзным организациям, объединяющим в совокупности более половины работников данного работодателя, при условии создания ими единого представительного органа. При отсутствии вышеназванных первичных профсоюзных организаций общее собрание (конференция работников) тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой поручается вести коллективные переговоры. В случае когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзы, коллективные переговоры проводят иные представители работников. Таким образом профсоюзы наделяются преимущественными правами представительства работников по сравнению с иными представительными органами работников.



Содержание права на коллективные переговоры мы рассмотрим как единство трех возможностей: 1) возможности поведения самого обладателя права; 2) возможности требовать определенного поведения от обязанных лиц и 3) возможности прибегнуть к принудительной силе государства в случае невыполнения требований обязанным лицом.

Согласно ТК РФ инициатором коллективных переговоров вправе выступить любая из сторон. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров, обязана в семидневный срок начать коллективные переговоры. Иными словами, инициатор коллективных переговоров не только проявить вправе такую инициативу, но и требовать от другой стороны вступить в переговоры. Право на коллективные переговоры по своему содержанию сложное и включает наряду с вышеназванным правомочием также правомочия по созданию комиссии по разработке проекта коллективного договора, соглашения, право определять сроки, место и порядок ведения коллективных переговоров, право на получение необходимой информации для ведения коллективных переговоров, а также право на создание условий в виде гарантий и компенсаций лицам, участвующим в коллективных переговорах.

Особое место среди перечисленных полномочий занимает право на получение необходимой информации, так как от его реализации во многом зависит результативность коллективных переговоров. Конвенция МОТ № 154, Рекомендация № 163 предусматривают, что государствам следует принимать меры, обеспечивающие доступ сторон к информации. Предприниматели должны по просьбе трудящихся предоставлять необходимую для переговоров информацию; если разглашение этой информации способно нанести ущерб предприятию; она должна считаться конфиденциальной. Государственные органы также обязаны давать информацию об общем социально-экономическом положении страны в соответствующей отрасли в той мере, в какой ее разглашение не наносит ущерба национальным интересам.

До недавнего времени лишь в США существовали правила, обязывающие предпринимателей делиться с профсоюзами необходимой информацией, способствующей ведению коллективных переговоров, обоснованию жалоб и реализации коллективных договоров. К началу 70-х годов XX в. ряд европейских стран (Франции, Швеции и др.), а также Великобритания приняли соответствующие нормативные положения в этой области. Так, по Закону Ору, названному именем автора, во Франции предприниматели обязаны ежегодно предоставлять профсоюзам «необходимую информацию для ведения переговоров со знанием дела». В соответствии с ранее действовавшим Законом РФ о коллективных договорах и соглашениях представители работодателей также обязаны предоставлять такую информацию. То, что эта информация может составлять служебную или коммерческую тайну работодателя, не является основанием отказа в ее предоставлении. Закон предусматривал обязанность лиц, связанных с переговорами, не разглашать такого рода сведения; в противном случае они привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 7). Таким образом, в Законе о коллективных договорах и соглашениях содержалась отсылочная норма общего характера, без указания вида юридической ответственности. В ТК РФ рассматриваемая обязанность предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, распространяется и на представителей работников. Кодекс также конкретизировал виды юридической ответственности лиц, разгласивших указанные

сведения, составляющие охраняемую законом тайну: дисциплинарная, гражданско-правовая, административная и уголовная. По причине «забывчивости» законодатель не указал на материальную ответственность, хотя таковая предусмотрена ТК РФ (п. 7 ст. 234). Между тем при таком разглашении сведений ущерб, как правило, наступает в форме упущенной выгоды, а по ТК РФ возмещению подлежит только прямой действительный ущерб (ст. 238). На сегодняшний день трудовое законодательство в этой части не обеспечивает в полной мере защиту прав работодателя, предоставившего в ходе коллективных переговоров информацию, связанную со служебной или коммерческой тайной.

Не менее «трудную судьбу» в плане юридического признания имеет и правомочие на создание условий в форме компенсаций и гарантий для лиц, участвующих в коллективных переговорах. Чаще всего в зарубежной практике этот вопрос решается на уровне договоренности сторон. Например, в соответствии с ТК Франции (ст. 132-17) в отраслевые договоры, профессиональные и межпрофессиональные соглашения должны включаться положения о формах осуществления права оставлять работу, о компенсации потерь в заработной плате или ее сохранении, так же как о выплате подъемных работникам предприятия, которые участвуют в коллективных переговорах, собраниях паритетных органов согласно этим договорам. Имеются прецеденты и законодательного закрепления таких гарантий и компенсаций. Так, в Италии на основании Статута трудящихся (1970 г.) руководители профессиональных представительств имеют право на оплачиваемое время не менее 8 часов ежемесячно для осуществления профсоюзных функций, в том числе и представительства в коллективных переговорах. Наш законодатель избрал второй вариант закрепления гарантий и компенсаций за время переговоров в нормативном порядке (ст. 39 ТК РФ). Между тем это не исключает возможности сторон конкретизировать названные гарантии и компенсации, а также повысить их уровень. Предусмотренные законом гарантии и компенсации можно подразделить на две группы. Первая связана с освобождением от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый сторонами, но не более 3 месяцев. Вторая группа гарантий касается защиты прав представителей работников в коллективных переговорах, которые в период ведения коллективных переговоров не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя. Однако в перечень дисциплинарных взысканий, применение которых ограничено согласием вышеназванного органа, не включается увольнение за нарушения трудовой дисциплины. Более того, процедура защиты прав представителей работников ограничена временными рамками периода ведения коллективных переговоров. Закон не предусматривает пролонгации этих гарантий на определенный период. Право на коллективные переговоры обеспечивается принудительной силой государства на случай невыполнения требований обязанным лицом. По Закону о коллективных договорах и соглашениях (ныне отменен) юридическая ответственность ранее устанавливалась только в отношении представителя работодателя за уклонение от участия в коллективных переговорах, необеспечение работы комиссии в определенные сторонами сроки (ст. 25), непредоставление необходимой информации для ведения коллективных переговоров (ст. 27). Это административная ответственность работодателя перед государством (а не перед другой стороной

коллективных переговоров) за нарушение установленной Законом процедуры коллективных переговоров. И здесь мы наблюдаем присутствие третьего участника - государства, обеспечивающего обязательность коллективных переговоров.

В ТК РФ предусматривается штрафная ответственность представителей сторон, т.е. и представителей работников, в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Таким федеральным законом является КОАП РФ 2001 г. (ст. 5.28-5.34), предусматривающий административную ответственность только представителя работодателя. Таким образом, представители работников не несут юридической ответственности за нарушение обязанностей, корреспондирующих правомочиям другой стороны коллективных переговоров.

Объект права на коллективные переговоры

Нормы МОТ (Конвенции № 98, 151, 154; Рекомендация № 91) сводят основное содержание коллективных переговоров к срокам и условиям труда и занятости. Согласно ТК РФ объектом коллективных переговоров являются действия сторон по подготовке, заключению, изменению коллективного договора, соглашения. Содержание и структура будущего коллективного договора, соглашения определяются сторонами, а в законе дается примерный перечень вопросов, которые могут быть предметом обсуждений в ходе коллективных переговоров при заключении коллективного договора (ст. 41 ТК РФ). На практике это означает для социальных партнеров полную свободу выбора условий договора, подлежащих обсуждению в рамках общих границ, а именно: условия договора не должны ухудшать положения работников по сравнению с действующим российским трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9 ТК РФ). Следует отметить, что указанные границы также нашли почти повсеместное закрепление в законодательстве многих зарубежных стран, более того, эти границы дополняются рядом иных критериев и требований как общего, так и конкретного характера. Например, в упомянутом нами выше Законе Турции «О коллективных трудовых соглашениях, забастовках и локаутах» (1983 г.) имеется общее ограничение, которое звучит следующим образом: «коллективное соглашение не должно содержать положений, противоречащих принципу целостности государства, угрожающих общественному порядку, национальной безопасности, морали, здравоохранению, а также противоречащих законодательству по борьбе с преступностью». Следует отметить, что контрольные органы МОТ поддерживают такие исключения из объекта коллективных переговоров. Кроме того, Комитет по свободе объединений отметил, что некоторые вопросы, такие как вопросы, относящиеся в первую очередь или по существу к сфере административно-оперативного ведения государственных дел, логично считать не входящими в сферу переговоров. Однако Комитет также указал, что, если политические решения могут иметь важные последствия для условий занятости, они могут стать предметом свободных коллективных переговоров.

Контрольные органы МОТ дают толкование понятия «условия труда и занятости» как объекта переговоров. Эти понятия не ограничиваются традиционными условиями труда (рабочее время, сверхурочные, заработная плата и др.), а охватывают ряд проблем управленческого характера, таких как сокращение персонала, переводы, изменение графика работы и др. Список тем, по которым могут вестись переговоры, весьма обширен, но не безграничен. Контрольные органы МОТ позволяют исключить из круга переговоров вопросы, решение по которым остается за работодателем в качестве

одной из составляющих его права на свободное управление предприятием. Это такие вопросы, как распределение рабочих обязанностей и назначения.

Однако в плане рецепции большой интерес представляет опыт тех стран, где законодатель не ограничился общими пределами предмета коллективных переговоров, а установил обязательный минимум условий, которые должны содержаться в коллективном договоре. Например, в Испании в Законе «О статусе трудящихся» (1980 г.) указывается, что коллективные договоры (соглашения) как минимум должны содержать определение договаривающихся сторон, действие договора по кругу лиц, во времени, в пространстве, форму и условия расторжения договора, назначение сторонами паритетной комиссии по вопросам, подлежащим урегулированию. Это формальные процедурные условия коллективного договора. В законодательстве других стран (США, Франции и др.) дается обязательный содержательный перечень условий коллективных договоров и соглашений по вопросам заработной платы, рабочего времени, условий труда. Так, в Трудовом кодексе Франции дается исчерпывающий перечень условий отраслевых договоров, заключаемых на национальном уровне, которые должны обязательно содержаться в этих договорах, с тем чтобы на них распространялись процедуры расширения их действия.

Согласно ТК РФ стороны коллективных переговоров не только определяют содержание и структуру коллективного договора (соглашения), но и решают вопросы процедурного характера. Они устанавливают порядок разработки проекта коллективного договора (соглашения) и его заключения в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор (соглашение). В законодательстве ряда стран особое место отводится именно процедурным условиям коллективного договора. Так, в соответствии с действующим трудовым провинциальным законодательством Канады в коллективный договор в качестве обязательных должны включаться положения о признании работодателем профсоюза и положения, устанавливающие процедуру урегулирования коллективных трудовых споров в период действия коллективного договора; порядок передачи нерешенных конфликтов в арбитраж в случае отказа сторон в период действия коллективного договора от забастовок и локаутов. Этот принудительный арбитраж в трудовых отношениях в Канаде играет роль альтернативы забастовкам и локаутам в период действия коллективного договора. Назначение названных выше процедурных норм состоит в обеспечении реализации самой важной части коллективного договора, касающейся условий труда и занятости (ставки заработной платы, социальные выплаты работникам, производственное обучение и др.). В завершение анализа права на коллективные переговоры скажем несколько слов о моменте его возникновения и прекращения. По действующему законодательству о коллективных договорах право на коллективные переговоры возникает с момента письменного уведомления одной из сторон о начале переговоров. Моментом окончания коллективных переговоров является момент подписания коллективного договора, соглашения либо протокола разногласий. Подписание протокола разногласий служит, в свою очередь, основанием для возникновения охранительного правоотношения по разрешению коллективного трудового конфликта. Кроме того, пределы осуществления права на коллективные переговоры ограничены установленным законом сроком - три месяца. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала

коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах, также ограничены императивным сроком не более трех месяцев (ст. 39 ТК РФ).  
Сделаем выводы.

1. Право на коллективные переговоры как основополагающее коллективное право, которым наделены исходя из равноправия социальных партнеров как работники, так и работодатели. Согласно ТК РФ правом на коллективные переговоры наделены уполномоченные представители социальных партнеров на каждом уровне социального партнерства. На локальном уровне представителями работников признаются первичные профсоюзные организации (созданный несколькими профсоюзами единый представительный орган), а при отсутствии таковых - иной представитель работников. На этом уровне действуют критерии признания «наиболее представительного профсоюза», «профсоюзного плюрализма» и «иного представителя работников». На иных уровнях социального партнерства легализован принцип «профсоюзного монополизма» в представительстве прав и интересов работников независимо от членства в профсоюзах.

2. По действующему законодательству право на коллективные переговоры обеспечивается принудительным механизмом его реализации. Этому праву корреспондирует по закону обязанность другой стороны вступить в коллективные переговоры и вести их в порядке, установленном ТК РФ, добросовестно, уважая и учитывая интересы сторон.

3. Право на коллективные переговоры включает целый ряд правомочий: право на создание комиссии по разработке проекта коллективного соглашения, договора; право на получение информации, право на свободный выбор условий будущего договора, подлежащих обсуждению социальными партнерами, и др.

---

### 18.2. История, теория и законодательство о коллективных договорах

Можно с очевидностью констатировать неравенство сторон договора личного найма в условиях отсутствия его определенной публичноправовой регламентации. Это неравенство проявилось уже в Средние века при цеховой организации экономики.

Такая организация имела целью не только защиту экономических интересов мастеров, но и отстаивание их корпоративных интересов как работодателей в отношениях с подмастерьями (наемными работниками). Неравенство индивидуальных экономических возможностей работника и работодателя при определении условий трудового договора, когда последний мог в одностороннем порядке добиться своего, могло уравниваться коллективными действиями работников. Данные действия могли выражаться через заключение коллективного договора, в котором устанавливались условия, предопределяющие в некоторой части условия индивидуальных трудовых договоров. Одной из сторон таких коллективно-договорных актов выступал уже не отдельный работник и даже не их группа, а все работники (как сказали бы раньше, трудовой коллектив) в лице их представителей. Немаловажно и то, что коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров (соглашений) и заключение коллективных договоров (соглашений) названы в ст. 27 ТК РФ одной из форм социального партнерства.

В противовес цехам постепенно образуются рабочие союзы (общины подмастерьев), оформившиеся в конце XIV в. и получившие в дальнейшем широкое распространение. В этот же период встречаются единичные случаи заключения тарифных (коллективных) договоров между мастерами и подмастерьями, которые регулировали условия труда. Подобные договоры были заключены германскими ткачами в Шпейере в 1351 и 1362 гг. Во Франции единичные тарифные договоры появились только в период Великой французской революции. Однако, по верному замечанию русского юриста И.С. Войтинского, «все это лишь первые ласточки, которые еще не делают весны». Борьба между мастерами и подмастерьями, характерная для всего периода Средневековья, была связана в значительной части с условиями труда. Мастера отстаивали патриархальный строй отношений, а подмастерья стремились к усилению договорного элемента при определении условий труда.

Коллективно-договорные отношения способствовали кристаллизации и выдвиганию требований, касающихся всех работников, помогали отстаивать их перед работодателем, позволяли предпринимать коллективные действия в случае их нарушения. В качестве относительно самостоятельного института коллективные (тарифные, синдикальные) соглашения о труде оформились только в XIX в. Важную роль в данном случае имела легализация рабочего представительства. При этом изначально государственным органам в этом процессе отводилось определенное место. Первоначально фабричные комитеты, выбираемые всеми рабочими конкретной фабрики, создаются в Германии. Они участвовали в заключении коллективных соглашений в пределах своей конкретной фабрики. Инициаторами их создания в части случаев становились сами предприниматели с целью улучшения управления фабричными кассами на случай болезни, фабричными лавками и другими подобными заведениями. Задачи этих комитетов постепенно расширялись, и к началу XX в. главной их целью стало выражение интересов рабочих посредством соглашений с предпринимателем. В ходе переговоров предприниматель знакомился с нуждами и пожеланиями рабочих, что позволяло избежать многих столкновений в будущем. Фабричные комитеты в свою очередь могли принимать жалобы от рабочих и доводить их до сведения хозяина, а в случае неполучения удовлетворения - до фабричной инспекции. Фабричные комитеты создавались только добровольным соглашением сторон.

Но в конце 40-х годов XIX в. Франкфуртскому национальному конвенту был предложен законопроект, согласно которому правила внутреннего распорядка для каждой фабрики должны создаваться ее хозяином совместно с представителями рабочих и утверждаться особым «фабричным совещанием» из фабрикантов и рабочих. По сути предлагалось ввести обязательные фабричные комитеты. Ввиду их важного значения общеимперским Указом 1892 г. обращалось внимание в целях культивирования социального мира между рабочими и предпринимателями на необходимость создания форм общения между ними.

Первые попытки установления условий труда путем мирных соглашений между работниками и работодателями были предприняты в Англии в 60-х годов XIX в., когда в Ноттингеме была организована камера соглашений на паритетных началах от рабочих и предпринимателей, решавшая все спорные вопросы. В случае невозможности достигнуть соглашения между сторонами была установлена передача спорного случая на решение третьей стороны. В железнодорожной промышленности в те же годы заводчик Д. Дель вошел в соглашение с руководителями рабочих организаций и ввел систему соединенных комитетов, охватывающих целый ряд предприятий. Во всех случаях решения этих комитетов обеспечивались только доброй волей сторон, а нормативно-правовая база их деятельности отсутствовала.

Первые коллективные договоры в континентальной Европе стали заключаться в конце XIX в., но их юридическая природа оставалась спорной, а правовая регламентация - явно недостаточной. Как отмечал Я.А. Канторович: «Самое понятие «коллективный договор» еще до сих пор не вполне отчетливо усвоено, не получило ни достаточного теоретического обоснования, ни достаточно полного осуществления и применения на практике». Дальше всех пошло французское законодательство. 2 июля 1906 г. министр Г. Думерг внес законопроект, определяющий природу коллективного рабочего договора. Мотивы его внесения были следующими: «Коллективное рабочее соглашение не составляет рабочего договора, а определяет общие условия, которым должны удовлетворять индивидуальные рабочие договоры, заключенные между служащими и нанимателями, составляющими стороны в соглашении». Таким образом, заключенному должным образом коллективному договору придавался статус источника трудового права.

В Англии впервые была создана система примирительных камер и третейских судов, связанных с режимом коллективных договоров, которые можно объединить общим наименованием «тарифные учреждения». В этой стране впервые с 1896 г. действовал Акт о промышленных соглашениях. Если коллективный договор охватывал известную отрасль производства в пределах целого государства или обширной области, то при заключении и пересмотре договора совещание договаривающихся сторон представляло собой съезд уполномоченных от рабочих и предпринимателей. Более оформленными являлись постоянные тарифные учреждения, создаваемые для проведения коллективного договора. В 20-х годы XX в. широко распространяются промышленные советы как органы паритетного представительства определенной отрасли промышленности и паритетные комиссии на определенных предприятиях. Юридическая сила коллективного соглашения в Англии не определялась, а большинством исследователей он относился к категории «джентльменских соглашений». Вместе с тем взаимная заинтересованность сторон, высокая исполнительская дисциплина, отработанный механизм взаимодействия и богатые традиции способствовали тому, что

стороны в большинстве случаев соблюдали условия коллективных соглашений.

В России первые коллективные договоры были заключены после крупной бакинской забастовки в декабре 1904 г. между хозяевами и работниками каспийских нефтяных приисков. Это была знаменитая «мазутная конституция». В советский период этому событию была посвящена довольно обширная литература, но преимущественно историко-политического характера. Значение этого прецедента было велико, но эта практика осталась местной и ограниченной во времени. В тот период встречались также отдельные коллективные договоры печатников в Санкт-Петербурге, Москве и Саратове.

Что касается разработки теории коллективных (тарифных) договоров в рассматриваемый период времени, то эта проблема представляла для ученых, по замечанию Л.С. Таля, преимущественно теоретический интерес, так как роль коллективных договоров в прошлой жизни России была мала, а «для быстрого их развития необходимы два условия: сильные профсоюзы и навык к разрешению коллективных конфликтов».

Ф. Лотмар в 1900 г. посвятил тарифным соглашениям специальное исследование. Он выдвинул положение, которое впоследствии закрепилось как на уровне доктрины, так и в законодательстве: «Коллективный договор никакого трудового отношения не устанавливает, он определяет только содержание тех рабочих договоров, которые могут быть в будущем заключены». Ф. Лотмар утверждал, что коллективный договор и индивидуальный рабочий договор не заменяют, а дополняют друг друга. Он первым обосновал положение, согласно которому все условия индивидуальных договоров, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, должны признаваться ничтожными. Наоборот, действия коллективных договоров должны распространяться на так называемых неорганизованных рабочих, представители которых не участвовали в разработке и подписании коллективного договора, при условии, что их договоры не содержат противоправных положений. Этой точки зрения придерживался также русский цивилист Ю.С. Гамбаров. Ф. Лотмар впервые ясно высказал положение о том, что тарифный договор - настоящая двусторонняя юридическая сделка. Иными словами, обосновывалась договорная теория коллективного соглашения. В числе оппонентов Ф. Лотмара оказались такие известные ученые, как француз М. Планьоль, голландец А. Эйзель, немец М. Петцше. Российские ученые в большинстве отнеслись к этому положению позитивно, отстаивая юридическое значение коллективных соглашений. Наиболее радикальными в этой части были французские юристы Ш. Бенуа, Л. Дюги, П. Пик и ряд других, которые выступили за придание коллективным соглашениям статуса источника права. Так, Л. Дюги считал, что коллективный договор не укладывается в рамки гражданского права, составляет совершенно новую юридическую категорию. Это соглашение - закон, регулирующий отношение между двумя социальными классами. Признание за волеизъявлением двух социальных групп силы закона, по мнению Л. Дюги, не находится в противоречии с идеей суверенитета государства, так как традиционное представление о государственной власти как исключительном источнике происхождения закона постепенно исчезает. Иными словами, речь шла о становлении нормативной теории коллективного договора.

Уже в первой четверти XX в. на Западе появилась довольно обширная литература, посвященная коллективным договорам, главным образом догматической стороне



проблемы. Вопросы о коллективных договорах были предметом обсуждения на целом ряде съездов юристов Германии, Австрии, Швейцарии, Голландии. Наиболее плодотворно над этой проблемой работали помимо вышеназванных немецкие ученые Г. Рундштейн, Г. Ниппердей, В. Каскель, Г. Флатов, Э. Якоби. К числу классических можно отнести работы Г. Зинцгеймера «Корпоративный договор о трудовых нормах» в двух томах (1902-1907 гг.) и «Закон о рабочем тарифе» (1906 г.), а также труд А. Вельблинга «Аккордный и тарифный договор» (1908 г.). Так, Г. Зинцгеймер, подчеркивая нормативный характер коллективных договоров, писал о том, что эти соглашения, обнаруживая явную тенденцию к расширению сферы их распространения, приобретают значение объективного права, образуемого силами, содержащимися в общественном организме. Впрочем, среди немецких ученых леворадикальной ориентации были противники любого, в том числе коллективно-договорного, взаимодействия работников и работодателей, так как оно затушевывает классовую борьбу. К числу таковых относился З. Ледер. Среди российских ученых начала 20-х годов прошлого века П.Д. Каминская обратилась к вопросу о социально-политическом значении коллективного договора. На основе трудов К. Маркса и В.И. Ленина она сделала вывод о том, что в капиталистических странах коллективные соглашения - это одновременно и форма борьбы труда и капитала, и форма их примирения. Последняя рассматривалась как некая отрицательная сторона коллективного договора в условиях капиталистического строя, так как «участвуя в соответствующих примирительных органах при коллективных переговорах, представители рабочей стороны начинают приобретать склонность к примирению, тем самым вырабатывается примиренческая психология, а классовая борьба должна продолжаться». При этом П.Д. Каминская полагала, что эта сторона коллективного договора не отрицает его большого социального значения, а лишь подчеркивает опасность извращения этого института в условиях капиталистических отношений.

Российские ученые начала XX в. при анализе коллективного договора во многом опирались на достижения западной, преимущественно немецкой, науки. Коллективный договор как новое правовое явление требовал и от отечественных исследователей теоретического осмысления. В этой связи Л.С. Таль в работе «Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права» предпринял попытку дать ему юридическую оценку. Так, по его мнению, коллективный договор как разновидность гражданско-правовой сделки характеризуется тремя признаками:

- одна или обе стороны договора представляют собой коллектив;
- ими определяются условия будущих индивидуальных рабочих договоров;
- эти условия устанавливаются эвентуально, т.е. на случай заключения рабочих договоров.

Таким образом, Л.С. Таль настаивал на договорной природе тарифного (коллективного) договора, полемизируя с известным немецким правоведом Г. Еллинеком. Последний склонялся к нормативной теории коллективного договора, в соответствии с которой договор, имея своим источником волю сторон, содержит созданные новые правовые нормы. По мнению Г. Еллинека, коллективные соглашения характеризуют децентрализацию законодательной деятельности государства в круг определенных отношений, когда часть правотворческой работы отходит от парламента и переносится на другие общественные центры. Возвращаясь к позиции Л.С. Таля, отметим, что названные им признаки коллективного договора, характеристика сторон

договора в последующем получили свое развитие в теории трудового права по вопросу о критериях юридической силы коллективных договоров. Юридическая сила коллективных договоров определялась по их соотношению с индивидуальными трудовыми договорами, по их распространению на работников, не являющихся членами профсоюза. А из «договорной природы» тарифного соглашения Л.С. Талем был сделан весьма важный вывод, не утративший своей актуальности и в настоящее время, о возможности предъявления судебного иска об исполнении к нарушителям договора.

В развитие указанных положений И.С. Войтинский в работе «Коллективные соглашения об условиях труда» (1917 г.) писал о решении проблемы недействительности условий индивидуальных рабочих договоров, если они ухудшают положение работника по сравнению с условиями коллективного договора; о необходимости признания юридической силы за соглашениями между рабочими и предпринимателями о передаче третейскому суду споров по поводу тарифных договоров. И.С. Войтинский констатировал, что коллективный договор устанавливает минимум прав, гарантированный рабочему. При этом сущности коллективного договора не противоречит предоставление рабочим больше того, что им установлено коллективным договором. Иными словами, предприниматель вправе улучшать положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, но не вправе их в этом сравнении ухудшать. Особо И.С. Войтинский подчеркивал, что в качестве условия эффективной коллективно-договорной практики необходимо развитие профессиональных организаций рабочих, а также профессиональных организаций предпринимателей. Последнее положение о профессиональных организациях предпринимателей (работодателей) как социальных партнерах приобрело сегодня в России особое звучание и значимость. И.С. Войтинский предлагал в законодательном порядке определить, что в тарифном договоре профессиональные союзы предпринимателей могут участвовать независимо от их легализации, а от имени сторон коллективного договора его вправе заключать как постоянные, так и временные организации рабочих и предпринимателей. В той или иной мере отражение этих положений мы находим в современном российском законодательстве о профсоюзах, коллективных договорах и соглашениях.

Взгляды Л.С. Талья впоследствии претерпели некоторую эволюцию. Первоначально он рассматривал коллективный договор как институт гражданского права, хотя его юридическая сила не могла быть объяснена исходя из гражданско-правового представительства или договора в пользу третьих лиц. В этой связи он обращается к концепции «социального права», у истоков которой стоял О. Гирке, и «социальной автономии». Последняя в отличие от частной автономии являлась правообразующей силой, творящей в пределах общего правопорядка нормы частного права. Л.С. Таль не вполне разделял положение о том, что «соглашение воле» в публичном праве отличается от классического договора и имеет правосозидательный эффект, на чем настаивали Г. Еллинек, А. Бендлинг, М.Д. Загряцков. Аргумент для этого был более чем убедительный: любой договор по своей природе остается договором. Но коллективный договор Л.С. Таль признавал нормативным соглашением, имеющим договорный характер, одной из форм внезаконодательного правотворчества. При этом профсоюзы заключали коллективный договор в интересах других лиц, а не от их имени или за их счет. Более того, распространить их действие на неорганизованных рабочих мог только законодатель, но не суд и не сторона трудового соглашения. Таким образом, Л.С. Таль

был противником приравнивания норм коллективного договора к нормам публичного права, против которых бессильна частная воля. Это позволяет констатировать публично-частноправовой характер коллективного договора. Публично-правовую составляющую Л.С. Таль связывал с деятельностью государства, с принятием соответствующего нормативно-правового акта и государственной регистрацией таких договоров, придающих им юридическую силу источников права. Л.С. Таль прямо указывал, что источником права коллективный договор может считаться только в Швейцарии, где ст. 323 Швейцарского уложения 1913 г. устанавливалась норма, согласно которой трудовые договоры в части, противоречащей коллективным соглашениям, недействительны. Договорный характер коллективного договора не освобождал работодателя от ответственности за нарушения его условий. Л.С. Таль был готов сравнивать нормы, созданные в рамках социальных автономных образований, только с диспозитивными нормами объективного права.

На наш взгляд, Л.С. Таль признавал нормативность коллективного договора, но не предполагал придание ему статуса источника права без соответствующего санкционирования государством. В советский период аналогичной позиции придерживалась Ф.М. Левиант, выводившая нормативную силу коллективного договора из его санкционирования государством в форме предварительного разрешения на установление норм права в коллективно-договорном порядке. В целом в российской юридической науке начала XX в. проблемы коллективного договора поднимались неоднократно. А.И. Улинский предпринял попытку описания юридической конструкции тарифного договора между союзом рабочих и союзом предпринимателей<sup>1</sup>, в современной терминологии - отраслевого коллективного соглашения. Он настаивал на его частноправовом характере<sup>2</sup>.

Не осталась без внимания в трудах Л.С. Таля и И.С. Войтинского проблема классификации коллективных договоров в зависимости от сферы их действия на фирменные, местные, национальные в пределах той или иной отрасли. Но если Л.С. Таль концентрировал свое внимание на договорной природе коллективного соглашения, то И.С. Войтинский больше склонялся к французской концепции придания коллективному соглашению обязательного (нормативного) характера для его сторон.

После Февральской революции 1917 г. проблема коллективного договора из области теории переместилась в область практики. Только летом 1917 г. в одном Петрограде было заключено около 20 коллективных договоров. Специальная комиссия Министерства труда Временного правительства, в работе которой принимали участие Л.С. Таль и И.С. Войтинский, подготовила законопроект о коллективном договоре. Он предполагал правовую регламентацию процедуры его подготовки и подписания, обязательный характер его условий для сторон. Но в нем были и явные «передержки». Например, к коллективным договорам приравнивались даже договоры подряда и поставки, заключенные между казенными учреждениями или органами местного самоуправления, в которых определялись в том числе условия труда<sup>3</sup>. Ни до, ни после этого мировая практика не знала подобных попыток.

В прикладном ключе рассматривал вопросы коллективно-договорной практики И.А. Трахтенберг в одноименной работе «Коллективный договор» (1918 г.). Особый интерес представляют его выводы о технике коллективных договоров, которая, по его мнению, включает:

- способы заключения коллективных договоров, создание специальных органов,

комиссий;

- способы, приводящие в исполнение коллективный договор, формирование тарифных комиссий на паритетных началах;

- способы разрешения коллективных конфликтов, создание примирительных учреждений - примирительных камер, третейских судов.

Предложенная И.А. Трахтенбергом логическая схема техники коллективных договоров кажется нам весьма полезной в плане совершенствования действующего российского законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

Определенный интерес представляет проведенный им сравнительный анализ норм коллективных договоров с нормами рабочего законодательства. Общим у них является: и те, и другие регламентируют трудовые отношения, могущие возникнуть в будущем; они устанавливают минимальные условия труда. Но они различаются тем, что в первом случае мы имеем дело с частноправовым явлением, с добровольным соглашением двух сторон, а во втором - с публично-правовым явлением, нормами, имеющими обязательный характер и принудительно выполняемыми обеими сторонами. И.А. Трахтенберг дал следующую дефиницию коллективного договора: «Договор, заключенный единичным предпринимателем, или же их группой, союзом с группой рабочих или рабочей организацией и определяющий содержание (минимум, гарантированный рабочим) будущих индивидуальных рабочих договоров». Напомним, что эта работа была подготовлена еще в 1917 г., в связи с чем ее автор не считал возможность стачек и локаутов недостатком коллективно-договорной практики. Более того, по его мнению, без них не было бы и самого коллективного договора, который виделся ему путем к социальному миру. Впоследствии И.А. Трахтенберг определил принципиальные различия коллективных договоров при капитализме и в СССР. В первом случае они являлись следствием борьбы двух сторон, имеющих антагонистические интересы. В этой связи коллективный договор фиксировал минимальные гарантии работникам. Коллективный договор в СССР являлся соглашением двух агентов социалистического творчества, играющих в этом процессе различную роль. Коллективный договор здесь являлся методом определения объективных условий, ставящих пределы улучшению условий труда и повышению уровня жизни рабочих.

С 1918 до середины 1921 г. коллективно-договорная практика была скорее орудием политической борьбы и мобилизации масс в условиях военного коммунизма и гражданской войны. В то же время коллективный договор был впервые легализован Положением СНК РСФСР от 2 июля 1918 г. «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда». Проект коллективного договора должен был разрабатываться профсоюзом и по соглашению с предпринимателем представлялся в НКТ для регистрации, просмотра, утверждения и придания ему законной силы. При наличии разногласий, когда предприниматель не подписывал кол. коллективный договор, он все равно утверждался НКТ и приобретал силу декрета центральной власти. В КЗоТе РСФСР 1918 г. термин «коллективный договор» отсутствовал, но условия труда в государственных учреждениях должны были регулироваться тарифными положениями, утвержденными НКТ (ст. 7). На иных предприятиях и в хозяйствах условия труда должны были регулироваться тарифными положениями, выработанными профсоюзами по соглашению с руководителями или владельцами предприятий и хозяйств, утвержденными НКТ. Наличие тарифных положений было обязательным для всех

работодателей. При невозможности достичь соглашения с руководителями или владельцами тарифные положения вырабатывались профессиональными союзами и непосредственно поступали на утверждение в НКТ. Аналогичное правило также действовало и в отношении тарифных условий труда в форме предоставления личных услуг или выполнения отдельной определенной работы. Общее нормальное Положение о тарифе от 2 мая 1919 г. и Общее положение о тарифах от 17 июня 1920 г. не имели никакого отношения к коллективно-договорной практике, а последнее фактически заменило КЗоТ 1918 г. В этих актах содержались императивные нормы, определяющие условия труда, которые не могли быть изменены, что полностью исключало какой-либо договорный элемент. А.Г. Гойхбарг, современник этих событий, писал: «Пролетарская власть на местах сделала в России сначала обязательным коллективный договор вместо индивидуальных соглашений между столь неравными «сторонами», как предприниматель и рабочий, затем при невозможности достигнуть соглашения с предпринимателями, коллективный договор (переставший быть договором) становится обязательным по утверждению его органами пролетарской власти».

Период с 1922 г. до конца 20-х годов можно назвать «золотым веком» теории и практики советского коллективного договора. 22 августа 1922 г. СНК РСФСР издает Декрет «О коллективных договорах», который был включен в КЗоТ РСФСР 1922 г. в качестве главы IV (ст. 1526). КЗоТ рассматривал коллективный договор как соглашение нанимателя с профсоюзом, представляющим интересы трудящихся независимо от членства в профсоюзе. В коллективном договоре стороны были вправе предусмотреть более высокий уровень гарантий трудовых прав по сравнению с КЗоТом РСФСР. Законодательством допускалось заключение не только коллективных договоров на уровне предприятий, но и генерального договора на уровне республики между центральными комитетами профсоюзов и центральными объединениями хозяйственных органов, а также коллективных договоров, действующих в губернском и уездном масштабе. КЗоТ РСФСР (1922 г.) и названный Декрет существенно расширили сферу договорного регулирования социально-трудовых отношений. В современном понимании эти правовые акты заложили основы многоуровневого социального сотрудничества в социально-трудовой сфере.

В условиях относительной интеллектуальной свободы данная проблема была подвергнута всестороннему исследованию. Соответствующие разделы имелись в работах К.М. Варшавского и И.С. Войтинского, а также в очерках В.М. Догадова, П.Д. Каминской, А.Е. Семеновой. При этом авторы зачастую обращались к анализу теорий Л.С. Таля, а также немецких ученых В. Каскеля, Г. Зинцгеймера, Р. Зейделя, Г. Еллинека, Г. Нипердея, Ф. Лотмара, французского ученого Л. Дюги. Так, П.Д. Каминская писала о том, что коллективный договор даже при капитализме означает признание за рабочим классом права создавать правопорядок непосредственно на производстве. Она отмечала, что коллективный договор в капиталистических странах не получил окончательного оформления, в нем сочетаются черты как обязательственных отношений, так и нормативного источника права. Следующей стадией развития коллективного договора, по мнению П.Д. Каминской, должна стать стадия утраты коллективным договором черт обязательственного права и признания за всеми его условиями значения нормативных правил. Но при этом она настаивала на «смешанной правовой природе» коллективного договора по КЗоТу 1922 г., отмечая, что коллективный договор, оставаясь по форме соглашением сторон, устанавливает

общеобязательные для сторон регулирующие правила (правопорядок). Эти правила обязательны лишь для сторон договора. Этим, по ее мнению, он отличается от нормативных общеобязательных источников права, он не равен закону. Однако коллективный договор не может быть приравнен и к договорному соглашению. Отсюда автор делает вывод о неоднородной структуре коллективного договора, включающего нормативные и обязательственные условия.

Большое влияние как на законодательную практику, так и на советскую науку трудового права, особенно в части коллективных договоров, оказали события в Германии конца 10-х - начала 20-х годов XX в. После Ноябрьской революции 1918 г. в Германии возникло «новое рабочее право», научные изыскания представителей которого были хорошо известны отечественным ученым. Германская Конституция от 11 августа 1919 г. содержала в себе ряд положений из области трудового права. Согласно Закону от 4 февраля 1920 г. об учреждении Промышленных советов (советов предприятий) рабочим была предоставлена существенная роль в управлении производством. Публично-правовое значение коллективных договоров было санкционировано государством и подвергнуто правовой регламентации еще в 1918 г. На основании Указа Совета народных уполномоченных от 23 декабря 1918 г. «О тарифных (коллективных) договорах и примирительных камерах» в Германии учреждались примирительные камеры, имеющие целью разрешение трудовых споров, возникающих не только из уже заключенных договоров о труде, но и непосредственно при заключении тарифных договоров. Этим актом устанавливались два основных принципа коллективно-договорной практики: 1) принцип неотменяемости норм коллективного договора, т.е. ухудшающие по сравнению с ним положение работника нормы трудовых договоров признаются недействующими и заменяются нормами коллективного договора; 2) принцип общеобязательности коллективного договора, т.е. Министерство труда могло объявить обязательными его условия даже для лиц, его не подписавших, если такой договор распространен в определенной местности. В Германии в 1919 г. обязательными были объявлены 638 таких договоров, в 1920 г. - 1464, а в 1922 г. - уже 1752, в том числе 223 общеобязательных для всей страны. Все эти меры вызвали лавинообразный рост числа заключенных тарифных договоров. В 1920-е годы во многих европейских странах принимаются специальные законы о коллективных договорах (Австрия, Чехословакия и др.). 20-е годы XX в. стали единственным периодом в истории советской науки трудового права, когда широкое распространение получили сравнительно-правовые исследования советского и зарубежного законодательства, в том числе регулирующего коллективно-договорные отношения. Данный аспект получил отражение в уже названных трудах В.М. Догатова, И.С. Войтинского, Я.А. Канторовича, П.Д. Каминской, И.А. Трахтенберга, а также С.Л. Рабиновича-Захарина. Так, последний отмечал сходство советского и германского коллективных договоров как по форме, так и по содержанию. При этом С.Л. Рабинович-Захарин выделял и ряд принципиальных отличий. В Германии стороной коллективного договора выступали любые представители работников, а в СССР - только профсоюзы. Условия коллективного договора по германскому праву распространялись только на лиц, участвовавших в подписании коллективного договора, у нас - на всех работающих. Принцип неотменяемости условий коллективного договора, т.е. невозможности ухудшения условий индивидуального трудового договора по сравнению с коллективным, был закреплен и в германском, и в советском праве. Но у нас такое отступление не

допускалось в принципе, а в Германии было возможно в случаях, предусмотренных коллективным договором. Только в советском праве устанавливалась уголовная ответственность за нарушение условий коллективного договора, а профсоюзы освобождались от любой имущественной ответственности.

Советское учение о коллективном договоре первоначально формировалось в рамках западных тенденций; наибольший вклад в ее теоретическую разработку внес И.С. Войтинский. Многие обоснованные или подтвержденные им положения актуальны и на сегодняшний день. Наиболее важными из них являются следующие.

1. Коллективный договор устанавливает трудовые нормы, но при этом происходит расчленение субъекта коллективного договора на коллектив (группу или профсоюз) и индивида (отдельного рабочего). Коллективный договор создает определенную форму договорных отношений, но его юридические последствия падают не на то лицо (групповое или юридическое), которое является контрагентом договора, а на отдельных лиц, круг которых не определен и которые вовсе не вступают в юридические отношения с работодателем именно по этому договору. Вслед за Л.С. Талем он выступал против приравнивания коллективного договора к особому виду рабочего договора из-за различий в субъектном составе, не считал его предварительным соглашением о заключении в будущем рабочего договора, который мог быть и не заключен. Он не квалифицировал коллективный договор как мировую сделку, так как не создавалось новых условий; не видел здесь мандата или доверенности, так как профсоюз был самостоятельным субъектом; отрицал наличие договора в пользу третьих лиц, так как права работников вытекали именно из индивидуального, а не коллективного договора. Таким образом, И.С. Войтинский допускал в качестве субъектов коллективно-договорных отношений и союз, и членов союза работников, потому что это вытекало из намерений и воли договаривающихся сторон. И.С. Войтинский развил и углубил учение Л.С. Таля о публично-правовом представительстве при заключении коллективного договора. Он отстаивал идею «делегированного нормотворчества», возникновение юридической силы названных актов связывалось с уведомительной регистрацией в органах НКТ. По мнению И.С. Войтинского, такая регистрация не только имела информационный характер, но и нужна была для контроля за его содержанием и исполнением. Это положение представляется нам вполне плодотворным, применимым, соответствующим идее социального партнерства и социальной автономии в сочетании с публично-правовой природой коллективного договора. Так, И.С. Войтинский коллективные соглашения о труде относил к категории незаконодательных норм, регулирующих труд. Но при этом правовая сила зарегистрированных в органе НКТ СССР коллективных договоров в сфере их действия, по мнению ученого, ничем не уступала по правовой силе нормам трудового законодательства. По образному выражению И.С. Войтинского, «законодательство о труде дает, в известном смысле, скелет правовой организации труда, практика же коллективных договоров облекает этот скелет плотью и кровью».

2. Коллективный договор не заключает в себе определенных самостоятельных обязательств, а является лишь предварительным соглашением, определяющим содержание тех договоров, которые могут быть в будущем заключены с отдельным работником. При этом коллективный договор без последующего заключения индивидуального договора остается только протоколом без фактического применения. Коллективный договор устанавливает минимальные права работников, и отступление от

его условий в пользу работников допускается. Ухудшение условий труда в индивидуальном трудовом договоре по сравнению с коллективным договором может быть оспорено в суде, а ухудшение условий самого коллективного договора по сравнению с действующим трудовым законодательством не допускается.

Принципиальную важность имело утверждение И.С. Войтинского о том, что работодателю нецелесообразно навязывать заключение коллективного договора в его согласованной части, ибо это будет совсем другой договор. По этой проблеме он дискутировал с Е.Н. Даниловой, которая доказывала обязательность для работодателя исполнения согласованных условий коллективного договора, но в отношении преимущественно организаций частного сектора. Уже здесь правовая сторона проблемы начинает подменяться политической целесообразностью.

3. Коллективный договор ставит будущие индивидуальные договоры вне воли сторон, т.е. уничтожает принцип договорной свободы. Это не согласуется с общими нормами гражданского права, где договорная свобода может быть ограничена только велением закона. При этом санкции за неисполнение условий коллективного договора не могут быть выведены из его юридической природы, основываются не на общих положениях права, а на фактическом положении вещей в виде угрозы стачек и локаутов. В СССР исполнение условий коллективного договора стало обязательным посредством веления публичной власти, а за неисполнение его условий представителем работодателя была предусмотрена ответственность вплоть до уголовной.

Забегая вперед, укажем, что И.С. Войтинский считал: условия коллективного договора, которые включались в индивидуальный договор в случае их неисполнения работодателем, порождали споры о праве и разрешались в процессе индивидуального трудового спора (спора о праве). Условия коллективного договора, касающиеся экономической и процедурной стороны, порождали споры об интересе и разрешались в процессе коллективного трудового спора (спора об интересе).

И.С. Войтинский подчеркивал, что незарегистрированный коллективный договор имеет силу только одностороннего обещания, так как регистрация придает ему статус источника права. В этой связи его позиция выглядит более обоснованной, чем позиция А.Ф. Ляха и ряда других ученых, которые отстаивали двусторонний характер любого коллективного договора.

В начале 20-х годов устоялся и терминологический аппарат по интересующей нас проблеме. До 1917 г. ученые предпочитали употреблять термин «тарифный договор», но «коллективный договор» уже вошел в обиход русской речи, а затем закрепился и в законодательстве. КЗоТ 1922 г. дал такое определение: коллективный договор - это «соглашение, заключаемое профессиональным союзом как представителем рабочих и служащих, с одной стороны, и нанимателем - с другой, которое устанавливает условия труда и найма для отдельных предприятий, учреждений и хозяйств или группы таковых и определяет содержание будущих личных (трудовых) договоров найма» (ст. 15). Некоторые ученые давали более широкое определение, включая в число субъектов иные группы работников, т.е. отрицая профсоюзную монополию. Так, Я.А. Канторович писал, что коллективный договор «означает соглашение между профессиональным рабочим союзом (или группой рабочих данного предприятия) и отдельным работодателем или союзом работодателей относительно содержания личных (трудовых) договоров, которые имеют быть в будущем заключены между этими работодателями и отдельными членами этого профессионального союза или иной



группы рабочих». Похожее по содержанию определение коллективного договора еще ранее дал И.А. Трахтенберг: «договор, заключаемый единичным предпринимателем, или же их группой, союзом с группой рабочих или рабочей организацией и определяющий содержание (минимум, гарантированный рабочим) будущих индивидуальных трудовых договоров».

Мировая практика знала в то время три вида коллективных договоров: фирменные, заключаемые между одним предпринимателем и его рабочими (это собственно коллективный договор в современной терминологии); местные (локальные), заключаемые рабочими организациями одной отрасли в одной местности с соответствующими объединениями предпринимателей; генеральные (национальные), заключаемые между рабочими организациями отдельной отрасли промышленности в целом по стране. Фирменные договоры являлись первой ступенью в развитии коллективно-договорной практики. Местные (локальные) коллективные договоры получили наибольшее распространение в Германии, Австрии, Франции и Бельгии. Генеральные (национальные) олицетворяли высшую ступень развития коллективно-договорной практики и получили распространение прежде всего в Англии и США. Изучение зарубежного опыта позволило И.С. Войтинскому сделать следующий вывод: «На смену либеральной доктрине свободы договора личного найма и применения к договору о труде общих начал обязательственного права приходит тенденция новейшей социальной политики, признающей необходимость сочетания в области отношений трудового договора норм публичного и частного права. В области частноправовой нормировки коллективных и индивидуальных договоров обнаруживаются публично-правовые элементы: неотменяемость коллективного договора последующими индивидуальными договорами, нормативные функции коллективного договора, распространяющегося на неопределенный круг лиц, и другие признаки, являющиеся отступлением от общедоговорных гражданско-правовых принципов». Показателен вывод Я.А. Канторовича о том, что коллективный договор в России построен на тех же основаниях, что и в буржуазных странах. Он определил три основных различия коллективного договора в СССР и буржуазных странах. Во-первых, в СССР защита интересов трудящихся занимает доминирующее место, а охрана труда носит публично-правовой характер. Во-вторых, наиболее крупным представителем капитала в СССР является государство, что делает формы борьбы труда и капитала иными, неконфронтационными. В-третьих, в СССР принципиально иное положение профсоюзов, которые участвуют в организации и регулировании народного хозяйства и имеют монополию на представительство в коллективно-договорных отношениях. Общий вывод Я.А. Канторовича, сделанный в духе социологического учения Л. Дюги, можно признать актуальным на сегодняшний день: «Замеченная ныне во всех странах тенденция к законодательной нормировке коллективных соглашений знаменует собой стремление стихийную классовую борьбу между трудом и капиталом дополнить организованным действием правовых норм и превратить коллективное соглашение из чисто социального явления, направляемого случайным соотношением борющихся сил и имеющих свою санкцию стачку и локауты, в правовой институт, санкционированный государственной властью и обеспечивающий завоевания рабочего класса».

В годы нэпа коллективные договоры выполняли двойную роль: развивали и дополняли положения трудового законодательства, а также регламентировали общественные отношения, не урегулированные в трудовом законодательстве. К концу 20-х годов XX в.

значение коллективных договоров существенно снизилось, а исследования стали носить преимущественно агитационно-комментаторский характер. Централизованные, плановые начала экономики и регулирования трудовых отношений вытеснили коллективные договоры из числа значимых правовых регуляторов. В 1934 г. они сохранились только в отдельных отраслях промышленности, а с 1935 по 1947 г. вообще не заключались. С точки зрения руководителей политического режима, это было обоснованным решением. Декларативность коллективных договоров была очевидна, а с трудовым энтузиазмом дело и так обстояло благополучно. В этой связи их разработка и принятие только отнимали рабочее время.

Восстановление коллективно-договорной практики на основании Постановления Совета Министров СССР от 4 февраля 1947 г. также в основе имело не правовую, а экономико-идеологическую мотивацию: показать, что рабочие участвуют в управлении производством, и стимулировать выполнение производственных планов. Коллективные договоры не стали источниками права и представляли собой хозяйственно-политические акты. В коллективных договорах того периода абсолютно преобладали обязательства работников производственного характера, что во многом дублировало плановые показатели. Они содержали в том числе «конкретные морально-политические обязательства».

С конца 40-х годов появились новые исследования по данной проблеме, носившие не только правовой, но и хозяйственно-идеологический характер. В этот период коллективный договор определялся как соглашение между администрацией предприятия (организации) и рабочими (служащими) в лице профсоюзных органов, устанавливающее обязательства предприятия, работников и профсоюзной организации по выполнению и перевыполнению производственного плана, обеспечению материальных, культурно-бытовых и других условий труда. Практическая ценность коллективного договора представлялась прежде всего в мобилизации трудящихся на выполнение задач, поставленных КПСС. С той или иной степенью подробности такое определение сохранилось в науке советского трудового права до конца 80-х годов XX в.

Традиционно считается, что принятие Постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. «О заключении коллективных договоров на предприятиях и в организациях» ознаменовало новый этап в истории коллективно-договорной практики. Можно согласиться с тем, что права администрации и профкомов по установлению условий труда несколько расширились, а у работников появилось больше возможностей защищать свои интересы. Но этот «новый» этап слишком много унаследовал от старого. В централизованном порядке устанавливался не только порядок заключения, но и перечень разделов коллективных договоров, что делало их строго однотипными. В течение нескольких лет коллективные договоры вновь превратились в формальные акты, правильно называемые «преимущественно хозяйственно-политическими актами», повышающими, направляющими и мобилизующими коллектив на выполнение поставленных задач.

КЗоТ РСФСР 1971 г. не дал определения коллективного договора, ограничившись указанием на его стороны - профком и администрация предприятия (ст. 7), а ст. 8 «Содержание коллективного договора» не позволяла достоверно судить о его правовой природе, кроме нормативного характера его положений.

В течение всего времени своего существования, включая и рассматриваемый период,

нормативный характер коллективному договору придавало обязательное его утверждение (регистрация) Народным комиссариатом труда или регистрация соответствующими вышестоящими министерствами (ведомствами) и профсоюзами. К тому же уже упомянутая ранее ст. 5 КЗоТа (в ред. до Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г.) не позволяла в договоры о труде включать условия, противоречащие трудовому законодательству, т.е. не только ухудшающие, но и улучшающие положение работника по сравнению с ним. Такие условия признавались недействительными. Это привело к тому, что в нормативную часть коллективных договоров могли быть в основном включены только положения, дублирующие действующее законодательство. В литературе того периода они именовались «нормативными положениями информационного характера», воспроизводившими нормы действующего законодательства, относящегося к условиям данного производства. И незначительная часть нормативных положений приходилась на локальные нормы, разработанные профсоюзным комитетом и администрацией организации в пределах предоставленных им прав.

Вместе с тем с конца 60-х годов интерес исследователей к проблеме коллективного договора активизировался и до конца 70-х годов ей было посвящено пять кандидатских диссертаций. Была продолжена полемика по вопросу о сторонах коллективного договора. Разногласия по определению субъектов касались каждой из сторон. В отношении работодателя стороной коллективного договора некоторые называли предприятие, многие - администрацию предприятия или руководителя предприятия. В отношении работников стороной коллективного договора считали чаще всего либо трудовой коллектив, либо профсоюзный комитет, либо трудовой коллектив совместно с профкомом.

Суть этой дискуссии сводилась к решению проблемы, продиктованной идеологическими установками. Государственные предприятия, организации рассматривались как организованный трудовой коллектив. В государстве трудящихся, а затем и общенародном государстве иной трактовки не могло и быть. Следовательно, одной стороной коллективного договора является предприятие как организованный трудовой коллектив, другой - профсоюзный орган, представляющий все тот же трудовой коллектив. Отсюда вытекает полное совпадение сторон коллективного договора, а так не должно быть. Для того чтобы решить эту проблему, и обосновывались вышеназванные подходы к определению сторон коллективного договора в условиях социалистического строительства.

Применительно к содержанию коллективного договора позиции советских ученых-трудовиков характеризовались практически единым подходом с теми или иными акцентами его содержания. Всеми признавалась сложная природа коллективного договора, включающего нормативную и обязательственные части. К нормативной части коллективного договора относили основные положения по вопросам труда и заработной платы, установленные для данного предприятия (организации) в соответствии с действующим законодательством, а также положения о рабочем времени, времени отдыха, заработной плате, охране труда, разработанные администрацией и профсоюзным комитетом в пределах предоставленных им прав и носящие нормативный характер. В обязательственную часть коллективного договора включали взаимные обязательства администрации и коллектива рабочих и служащих по выполнению государственных планов экономического и социального развития,

встречных планов и социалистических обязательств, развитию социалистического соревнования, укреплению производственной и трудовой дисциплины. Отмечалось, что коллективный договор также содержит обязательства администрации и профсоюзного комитета по улучшению жилищных условий и культурно-бытового обслуживания трудящихся, развитию воспитательной и культурно-массовой работы. Таким образом, коллективный договор рассматривался как важный документ юридического и хозяйственно-политического характера, который выражается в двух формах: правовой и общественно-моральной. Как хозяйственно-политический акт коллективный договор характеризовался в качестве действенной правовой формы участия трудящихся в управлении производством, эффективного инструмента улучшения хозяйственной деятельности предприятия, материального и культурно-бытового положения трудящихся.

Большинство исследователей сходились в том, что коллективные договоры могли содержать в себе три группы правил: во-первых, правила, регулирующие трудовые отношения; во-вторых, регулирующие отношения между профсоюзом и администрацией предприятия; в-третьих, общественно-моральные нормы. Этой проблеме был посвящен целый ряд исследований. На уровне учебной литературы коллективно-договорные обязательства подразделяли на юридические и морально-политические. Первые выражались в конкретных юридических обязательствах администрации предприятия, их выполнение обеспечивается мерами государственного принуждения.

Морально-политические обязательства несут работники, профсоюзные органы. Выполнение этих обязательств обеспечивается высокой сознательностью трудового коллектива, силой общественного мнения, внутрипрофсоюзной дисциплиной. За неисполнение морально-политических обязательств отдельные работники отвечают морально перед общественностью; их поведение обсуждается на общих собраниях. Советское трудовое исключало имущественную ответственность профсоюзов за невыполнение коллективных договоров. Особо подчеркивалось, что профсоюзные комитеты за нарушение условий коллективного договора несут моральную ответственность перед членами профсоюза, избравшими эти комитеты, и вышестоящими профсоюзными органами. Таким образом, делался вывод о двусторонне-обязывающем характере коллективного договора в условиях социализма, выполнение которого обеспечивалось мерами юридической и моральной ответственности.

Определенные позитивные изменения в коллективно-договорной практике были связаны с Общим положением о порядке заключения коллективных договоров, принятым Президиумом ВЦСПС и Госкомтруда СССР 27 ноября 1987 г. Было устранено навязывание «сверху» структуры и содержания коллективных договоров, отменялась их регистрация. Но степень свободы действий сторон в условиях нарастающего кризиса была невелика, а инерция мышления не позволяла использовать даже имеющиеся возможности. Новая редакция ст. 5 КЗоТа 1971 г. (от 5 февраля 1988 г.) так и не смогла кардинально изменить ситуацию. Поэтому неслучайно ряд ученых усомнились в праве на существование такой коллективно-договорной практики, поскольку значение коллективных договоров как источника права в таких случаях невелико. Так, по мнению В.А. Вайпана, в условиях перестройки, расширения самостоятельности предприятий и усиления процессов демократизации на производстве отпадет необходимость в коллективных договорах как таковых вообще, а им на смену придут локальные

нормативные акты. В этот период началась подготовка закона СССР о коллективных договорах и соглашениях, но до распада СССР он так и не был принят.

Возрождение роли коллективных договоров связано с принятием Закона о коллективных договорах и соглашениях (11 марта 1992 г.), однако уже в 1995 г. он претерпел существенные изменения и дополнения. Применение названного Закона на практике вызывало немало вопросов, а ныне он отменен.

ТК РФ 2001 г. содержит специальные главы, посвященные коллективным переговорам и коллективным договорам и соглашениям. Таким образом, коллективно-договорная практика является основной составляющей правового механизма социального партнерства. Коллективные договоры и соглашения имеют сложную публично-частноправовую природу. В законодательстве большинства стран Запада и научных доктринах они относятся к источникам права. В России первые случаи заключения коллективных соглашений отмечались с 1904 г., но нормативная база данного процесса в досоветский период так и не была создана. Советская модель коллективно-договорных отношений отличалась самобытностью. За исключением короткого периода 20-х годов XX в. коллективные договоры не имели характера согласования воли представителей работников и работодателей. В последнее десятилетие XX в. произошли принципиальные изменения в отечественной коллективно-договорной практике и законодательстве. В настоящее время мы можем говорить о возвращении к изначальной сути анализируемого института - консенсусному согласованию, компромиссу интересов работников и работодателей.

---

### 18.3. Коллективные договоры и соглашения: правовая природа

#### Коллективные договоры

Согласно действующему законодательству под коллективным договором понимается правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Что следует понимать под неоднозначным термином «правовой акт», определяющим природу коллективного договора? Может, это акт, содержащий нормы права, в том числе локальные? А может, это акт реализации прав и обязанностей сторон в форме договора? Ведь и в том, и в другом случае речь

идет о правовом акте.

В зависимости от характера ответов на поставленные вопросы в теории трудового права обоснованы две концепции, определяющие юридическую природу коллективного договора. В первом случае имеется в виду концепция публично-правовой природы коллективного договора, имеющего силу закона. Страны, взявшие за основу указанную концепцию, на уровне законодательства придают коллективным договорам принудительную силу. Коллективные договоры могут быть исполнены через судебные, административные органы и обеспечены различными формами ответственности за их невыполнение (США, Канада, Франция, Греция, Швеция, Испания, Бельгия, Нидерланды, Португалия). Например, в ТК Республики Беларусь (1999 г.) коллективные соглашения и договоры квалифицируются как нормативные акты. При этом коллективные соглашения признаются нормативными актами, содержащими обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории (ст. 358). В свою очередь коллективный договор - это локальный нормативный акт, регулирующий трудовые отношения между нанимателем и работающими у него работниками (ст. 361).

Во втором случае речь идет о договорной концепции, в соответствии с которой коллективный договор есть соглашение сторон. Поэтому в законодательстве ряда стран коллективные договоры рассматриваются как обычные гражданско-правовые сделки, реализуемые гражданско-правовыми методами (ФРГ, Дания, Норвегия, Швейцария).

Особый случай - это исторически сложившийся в Великобритании подход к определению коллективного договора как «джентльменского соглашения». Долгое время в британском законодательстве не содержалось положений, касающихся возможности принудительного исполнения коллективных договоров посредством судебных механизмов. Лишь в 1971 г. в Законе о промышленных отношениях была закреплена презумпция того, что коллективные договоры считаются обязательными, кроме случаев, когда стороны прямо указали противоположное. Однако уже в Консолидированном законе о профессиональных союзах и трудовых отношениях 1992 г. эта презумпция была изменена на прямо противоположную: коллективные договоры не считаются обязательными, кроме случаев, когда стороны договорились об обратном. При этом коллективные договоры, в которых стороны указали бы на обязательный статус соглашений, в Великобритании почти не заключаются.

В теории советского трудового права не прижилась ни та, ни другая концепция, а сложилось единодушное в целом суждение о смешанной природе коллективного договора. Согласно названной дуалистической концепции коллективный договор - это источник трудового права, акт совместного нормотворчества заключивших его лиц. При этом подчеркивается сложная природа коллективного договора, включающего нормативные условия и обязательства. С учетом современного российского трудового законодательства в литературе до недавних пор отмечалось, что «коллективный договор все более явно приобретает черты локально-правового нормативного акта\_ нормативные положения по сравнению с обязательственно-правовыми становятся доминирующими в его содержании». Иными словами, констатировался факт усиления публично-правовых начал в смешанной природе коллективного договора.

Полагаем, что указанный подход к юридической природе коллективного договора связан с концепцией локального нормотворчества в трудовом праве и во многом продиктован ею. Так, в советской науке трудового права ряд авторов разделяли акты,

принимаемые в локальном порядке, на два вида: собственно локальные нормативные акты, принимаемые администрацией предприятия совместно или по согласованию с профсоюзами, и нормативные соглашения (коллективные договоры), заключаемые на предприятиях трудовым коллективом и администрацией. Нормативные соглашения отличает особый порядок их принятия и значительная диспозитивность по сравнению с нормативными актами.

В условиях единства и господства социалистической государственной собственности можно и должно было согласиться с тем, что коллективный договор - это особый локальный нормативный акт, либо придерживаться более мягкой формулировки о том, что «коллективный договор содержит нормативные положения (локальные нормы) наряду с обязательственными». Причем последняя формулировка, учитывающая сложную природу коллективного договора, привела в дальнейшем к появлению в научном обороте некоего гибрида-договора, который называют нормативным соглашением или нормативно-договорным соглашением. Таким образом, «азбучной» стала трактовка коллективного договора как нормативного акта, имеющего договорную природу. При этом в настоящее время некоторые авторы особо акцентируют внимание на публично-правовой природе коллективных договоров. Так, Н.И. Дивеева пишет, что «коллективный договор, заключая в себе конститутивные признаки договора как средства согласованной организации общественных отношений, является нормативным соглашением локального характера, имеющим публично-правовую природу». Содержание коллективного договора. Как уже отмечалось, в теории трудового права общепризнанным является утверждение о том, что коллективный договор включает условия нормативные и обязательственные. Нормативные условия содержат локальные нормы права. В отличие от нормативных обязательственные условия не носят нормативного характера, предусматривают конкретные обязательства сторон с указанием срока их исполнения и ответственного лица.

ТК РФ ранее (до изменений, внесенных Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) содержал весьма некорректную классификацию условий коллективного договора. К нормативным положениям договора относились только те положения, которые появлялись в коллективном договоре при прямом предписании в действующем законодательстве об обязательности их закрепления в коллективном договоре. А все остальные условия договора (перечень открытый) причислялись к взаимным обязательствам сторон. Такой подход нельзя признать плодотворным, так как ограничивалась по сути сфера локального нормотворчества в коллективном договоре.

В новой редакции ст. 41 ТК РФ вводит однородное содержание коллективного договора, а именно в него могут включаться обязательства работников и работодателей по определенному перечню вопросов (перечень открытый). Такая формулировка содержания коллективного договора порождает по крайней мере два вопроса.

Во-первых, поскольку речь идет об обязательствах сторон, следует ли из этого, что коллективные договоры не могут содержать норм права? Ответ будет отрицательным. В ст. 5 ТК РФ среди актов, содержащих нормы трудового права, названы коллективные договоры (соглашения). Более того, согласно ст. 8 ТК РФ коллективные договоры и соглашения имеют большую юридическую силу по сравнению с локальными актами. Следовательно, стороны таких договоров и соглашений сами вправе определять вопросы, по которым они примут нормативные условия.

Очевидно, что к данным условиям коллективного договора предъявляется ряд требований. Локальное нормотворчество в коллективном договоре осуществляется прежде всего в пределах, установленных законом. Это означает, что, во-первых, локальной нормой не могут регулироваться условия, которые регламентируются императивными нормами российского законодательства. Во-вторых, стороны обязаны в коллективный договор включить нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре. В-третьих, в коллективный договор включаются соглашением сторон любые иные локальные нормы, не противоречащие действующему законодательству и не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством и иными вышестоящими по юридической силе актами, содержащими нормы трудового права.

Второй вопрос связан с «открытым» перечнем обязательств, предусмотренных сторонами договора. При этом не устанавливается хотя бы минимальный «набор» вопросов, которые следует решить в рамках коллективного договора. Практика зарубежных стран дает нам иные примеры классификации условий коллективного договора, определяющих его содержание и структуру. В ТК Республики Казахстан (2007 г.) коллективные соглашения и договоры, так же как и в ТК РФ, определяются посредством многозначного термина «правовой акт». Однако все условия коллективных договоров и соглашений подразделяются на две группы, каждая из которых отражает публичную или договорную сторону. Одни условия, перечень которых является закрытым, в обязательном порядке должны включаться в коллективные соглашения (положения о сроке действия, порядке контроля за исполнением, порядке внесения изменений и дополнений в соглашение, об ответственности сторон в случае неисполнения взятых на себя обязательств), в коллективный договор (положения о нормировании, формах и системах оплаты труда, о продолжительности рабочего времени и времени отдыха и др.). Вторая группа условий носит обязательственный характер и включается в коллективные договоры и соглашения по усмотрению сторон. ТК Республики Казахстан содержит примерный перечень таких обязательственных условий (ст. 276 и 284).

Следует отметить, что Концепция Модельного трудового кодекса (принята на 16-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств - участников СНГ: Постановление № 16-7 от 9 декабря 2000 г.) предусматривает, что в Трудовом кодексе следует отразить обязательность включения в коллективные договоры положений, касающихся форм, систем и размеров оплаты труда, обеспечения занятости работников, их профессиональной подготовки и переподготовки, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, отпусков, экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве, отказа от забастовок по условиям, включенным в коллективный договор или соглашение, при их выполнении.

На наш взгляд, в действующем ТК РФ целесообразно отразить указанное положение концепции Модельного трудового кодекса. Это позволит также обеспечить эффективную процедуру принудительного распространения отраслевых коллективных соглашений, о чем речь пойдет дальше.

В структуре коллективного договора зачастую выделяется преамбула. В качестве новой тенденции коллективно-договорной практики на Западе в современных условиях



является указание на то, что стороны берут на себя обязательства учитывать в своих действиях (в том числе в случае забастовок и локаутов) не только интересы работодателя и работников, но и потребителей, инвесторов и общества в целом. В РФ подобные заявления характерны только для коллективных соглашений, заключаемых на национальном, отраслевом, территориальном уровнях.

Юридическая сила коллективного договора. Традиционно в международной практике юридическая сила коллективного договора определяется по трем основным категориям: 1) взаимодействие коллективного договора и индивидуального трудового договора; 2) действие коллективного договора по кругу лиц; 3) возможность реализации положений коллективного договора через судебные и иные государственные органы (обязательность, принудительность коллективного договора).

Соотношение индивидуального трудового договора с коллективным договором. Международная практика пришла почти к единому знаменателю по данному критерию. Согласно Рекомендации МОТ № 163 о содействии коллективным переговорам (1981 г.) названное соотношение сводится к следующим правилам:

1) коллективный договор связывает подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен, и в таком случае индивидуальные договоры не должны включать условия, противоречащие положениям коллективного договора;

2) если условия индивидуальных договоров противоречат коллективному договору, ухудшая положение работника, они должны считаться недействительными и замещаться на соответствующие положения коллективного договора. Однако, если условия коллективного договора более благоприятны для трудящихся, чем положения коллективного договора, они сохраняют силу.

Близкая по содержанию норма закреплена в законодательстве многих стран, а также и в ТК РФ (ст. 9).

Вместе с тем в некоторых странах с учетом социально-экономического положения законодатель допускает исключения из принципа *in favorem* (договоры о труде могут только улучшать, но не ухудшать положение работника по сравнению с законодательством). Так, в Польше разрешено включать в коллективные договоры нормы, ухудшающие условия труда работников по сравнению с законодательством, если это оправдано необходимостью предотвращения или ограничения безработицы. Ради названных целей и в коллективные заводские договоры разрешено включать нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с отраслевыми и региональными соглашениями. В Великобритании в отличие от мировой практики включение условий коллективного договора в индивидуальный трудовой договор допускается только по соглашению между работником и работодателем. Работник и работодатель вправе прийти к соглашению о неприменении условий коллективного договора к индивидуальному трудовому правоотношению.

Действие коллективного договора по кругу лиц. В современной интерпретации это принцип всеобщности действия коллективного договора по кругу работников. По действующему российскому законодательству интересы работников при заключении коллективного договора могут представлять, как правило, профсоюзные органы или иные представители работников. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе уполномочить орган первичного профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров и заключения коллективного договора (ст. 30 ТК РФ). Но если они не уполномочат профсоюзный орган на представительство своих интересов,

не означает ли это, что на таких работников коллективный договор не распространяется? Из ТК РФ следует отрицательный ответ. Согласно ст. 43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения независимо от членства в профсоюзе и участия в заключении коллективного договора. Коллективный договор автоматически распространяется на всех работников, принятых на работу уже после заключения коллективного договора. По сути речь идет о безусловной сфере действия коллективного договора по кругу лиц. В большинстве стран коллективные договоры также распространяются на всех занятых у работодателя лиц, от имени которых он заключен, независимо от их профсоюзного членства (Венгрия, Германия, США и др.). В ряде случаев законодательством предусматривается дополнительное условие о письменном согласии работников, от имени которых не заключался коллективный договор (вновь нанятых и др.) о распространении на них действия коллективного договора (ст. 365 ТК Республики Беларусь (1999 г.) или о присоединении к коллективному договору на основании письменного заявления (ст. 285 ТК Республики Казахстан (2007 г.)). В Великобритании вне зависимости от членства в конкретном профсоюзе, выступающем стороной коллективного договора, работник вправе воспользоваться правами, предусмотренными коллективным договором. Но при этом должно быть соблюдено условие о том, что в индивидуальном трудовом договоре работника содержится ссылка о включении в него условий данного коллективного договора.

Между тем в ряде стран коллективные соглашения действуют только в отношении членов профсоюза. Например, в Болгарии действие коллективных договоров распространено на рабочих и служащих, которые являются членами профсоюзной организации, - стороны договора. Рабочие и служащие, не входящие в состав профсоюзной организации, заключившей договор, могут к нему присоединиться, подав письменное заявление об этом работодателю и руководству профсоюзной организации. В Новой Зеландии коллективные договоры распространяются на новых работников в течение первых 30 дней с момента заключения ими трудового договора. В течение этого времени или позднее работник вправе вступить в профсоюз, участвовавший в заключении данного соглашения, и, таким образом, официально стать стороной последнего. В противном случае по истечении 30 дней действие коллективного соглашения в отношении данного работника прекращается.

Смена работодателя в результате продажи предприятия (смены формы собственности), его реорганизации может повлиять на судьбу коллективного договора. Здесь мы встречаем два законодательных варианта решения этой проблемы. При первом варианте, например согласно ТК РФ (ст. 43), трудовое правопреемство не возникает в случаях смены формы собственности организации, реорганизации (слияние, присоединение, разделение и выделение). Коллективный договор прекращает свое действие по истечении трех месяцев со дня перехода прав собственности или периода реорганизации. Стороны вправе заключить новый трудовой договор или пролонгировать прежний на срок до трех лет. Этот вариант, на наш взгляд, не отвечает принципу стабильности коллективного договора.

Второй вариант нам представляется наиболее адекватным правовой природе коллективного договора. Он связан с легализацией правопреемства в коллективном договоре. Так, КЗоТ 1922 г. предусматривал, что в случае реорганизации предприятия

или учреждения или перехода такового к новому владельцу зарегистрированный коллективный договор остается в силе в течение всего срока его действия. Стороны вправе пересмотреть этот коллективный договор, что не лишает его силы до момента нового соглашения (ст. 23). Аналогичные примеры известны и зарубежной практике. По Закону о коллективных соглашениях (1957 г.) в Израиле при смене работодателя ввиду продажи предприятия, его слияния или разделения коллективное соглашение сохраняет свое действие. Согласно ТК Республики Беларусь (ст. 367) коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока, на который он заключен, если стороны не приняли иного решения.

Возможность реализации коллективного договора через судебные и иные государственные органы. В большинстве стран коллективные договоры являются юридически обязательными для сторон актами. Это означает, что работодатель или работники вправе обратиться в судебные органы за принудительным исполнением условий коллективного договора. В ряде стран такими полномочиями обладают специальные трудовые суды (Германия, Дания, Франция и др.), в других странах - суды общей юрисдикции (например, США) и только в Великобритании коллективные договоры считаются «джентльменскими соглашениями», не имеют юридической силы. Однако они остаются таковыми до тех пор, пока стороны специально не заявят о том, что они желают, чтобы соглашение было юридически обеспечено, хотя это встречается крайне редко. Таким образом, в большинстве стран надлежащее исполнение коллективного трудового спора обеспечивается судебной исковой формой защиты. Так, в соответствии с ТК Франции (ст. 135-6) лица, связанные коллективным договором, могут предъявлять любые иски об исполнении договорных обязательств или возмещении убытков. Ряд стран предусматривают в законодательстве также и административные формы защиты. Например, в Италии трудовые инспекторы коммун вправе применять административные штрафы, размеры которых увеличиваются пропорционально сроку, в течение которого продолжалось нарушение работодателем императивных условий коллективных договоров, и количеству работников, в отношении которых имели место нарушения прав.

В соответствии с ТК РФ в содержание коллективного договора включаются взаимные обязательства сторон - работодателя и работников. Между тем при внимательном прочтении закона мы обнаружим односторонний характер этих обязательств. Односторонний договор порождает у одной стороны только обязанности, у другой - права. Но при этом он остается договором, требующим соглашения сторон; юридические обязанности по коллективному договору по сути несет только одна сторона - работодатель. Именно обязанности работодателя обеспечиваются санкцией - административной и дисциплинарной ответственностью представителя работодателя, виновного в нарушении или невыполнении коллективного договора. Однако следует заметить, что суммы административного штрафа перечисляются в госбюджет, а не потерпевшей стороне, в данном случае - коллективу работников. Более того, сам по себе административный штраф - еще не гарантия обеспечения принудительного исполнения условий коллективного договора и восстановления нарушенных коллективных прав. Суд не вправе обязать работодателя осуществить те действия, которые должны быть выполнены по договору.

Не снимает проблемы и применение мер дисциплинарной ответственности к представителю работодателя. Согласно ст. 195 ТК РФ работодатель обязан

рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения, их заместителями условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения. В случае если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. Однако работодатель вправе ограничиться, например, объявлением замечания, и требования рассматриваемой статьи закона будут соблюдены.

Нам могут возразить, указав, что каждый работник индивидуально или группой вправе обратиться вначале в комиссию по трудовым спорам или в суд с иском о нарушении индивидуальных трудовых прав, предусмотренных коллективным договором. Решение суда по конкретному делу обеспечивается принудительным исполнительным производством. Очевидно, что такие индивидуальные обращения в суд не могут рассматриваться в качестве адекватного способа обеспечения исполнения договора со стороны работодателя. По коллективному договору коллективным социально-трудовым правам работников корреспондируют обязанности работодателя, следовательно, необходимы не только индивидуальные, но и коллективные средства защиты прав работников.

Из действующего трудового законодательства следует, что таким коллективным средством принудить работодателя выполнить условия коллективного договора является забастовка. Работники вправе реализовать свое право на забастовку при соблюдении установленных примирительных процедур в любое время как в период коллективных переговоров по поводу заключения коллективного договора, так и после его подписания. Сохраняется право на забастовку, даже если в коллективном договоре закреплено обязательство отказа коллектива работников от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении работодателем. Об этом свидетельствует исчерпывающий в ст. 413 ТК РФ перечень оснований признания забастовки незаконной, где такого основания, как нарушение обязательства об отказе от забастовок, не предусматривается. Таким образом, названное обязательство носит декларативный характер и не обеспечено санкциями на случай его нарушения. Это вновь подтверждает наш тезис об одностороннем характере коллективного договора.

Следует отметить, что такие обязательства были известны российской коллективно-договорной практике 20-х годов XX в. В.М. Догадов, анализируя практику применения КЗоТа 1922 г. в отношении коллективных договоров, писал, что у нас обязанность профсоюзов воздержаться от стачек по коллективному договору существует только в отношении частновладельческих предприятий, на государственных не практикуется '.

Вернемся к действующему российскому законодательству. Возникает закономерный вопрос: зачем прибегать к такому конфликтному и «обоюдоострому» способу обеспечения исполнения коллективного договора, как забастовка? Если коллективный договор - это обязательство, подписанное сторонами, то и разрешить этот конфликт по существу следует в юрисдикционном органе. Общие суды при определенной специализации могут справиться с этой задачей, поскольку разрешается трудовой спор о праве, спор по поводу применения установленных социально-трудовых прав.

Если мы рассмотрим зарубежный опыт, то найдем немало случаев подтверждения указанной позиции. Так, Закон Испании «О статусе трудящихся» (1980 г.)

устанавливает, что конфликты, связанные с применением и толкованием коллективного договора разрешаются компетентным судебным органом. В Швеции Законом «О совместных решениях и трудовых отношениях» (1976 г.) предусматривается право суда по заявлению любой из сторон не только разрешить по существу спор по поводу нарушения условий коллективного договора, но и применить коллективные санкции организационного характера, а именно объявить коллективный договор недействительным либо освободить одну из сторон от обязательств, вытекающих из договора.

Во многих странах в качестве добровольной альтернативы судебной процедуре признаются примирение и арбитраж. Например, в США по Закону Тафта-Хартли профсоюзы и работники получили право обжаловать в суд действия другой стороны, нарушающей положения коллективного договора. Суд рассматривает иск по существу, если коллективный договор не содержит условия об арбитражном урегулировании конфликта.

В Канаде законодательством (федеральным, провинциальным) предусматривается принудительный арбитраж спорных вопросов, возникающих в процессе действия коллективного договора. Коллективные договоры в Канаде содержат положения о процедуре разбора жалоб и об арбитраже конфликтов, возникающих в ходе применения коллективного договора. При этом решение принудительного арбитража окончательно и обязательно для сторон. Принудительный арбитраж в трудовых отношениях Канады играет роль альтернативы забастовкам и локаутам в период действия коллективного договора.

Паритетные способы обеспечения исполнения сторонами условий коллективного договора. Взаимность обязательств сторон коллективного договора в зарубежной практике обеспечивается не только решениями юрисдикционных органов, но и институтом паритетных способов обеспечения исполнения обязательств. Иногда этот институт называют институтом «паритетной ответственности сторон» в ключе теории позитивной ответственности. Суть этого института заключается во взаимном отказе сторон на период действия коллективного договора от забастовок и локаутов. В Федеральном законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995 г.), ныне отмененном, и в ТК РФ рецепция названного института носит половинчатый характер. С одной стороны, в коллективный договор стороны вправе включить обязательство от отказа от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор и при их выполнении (ст. 41 ТК РФ), с другой - локауты со стороны работодателя запрещены (ст. 415 ТК РФ). Как мы отмечали ранее, в Законе отсутствуют санкции на случай нарушения коллективом работников обязательства от отказа от забастовок. Предусмотреть этот вид ответственности в самом коллективном договоре также невозможно, так как эти санкции будут ухудшать положение работника по сравнению с законом и потому будут признаны недействительными. Нам могут выдвинуть встречный контраргумент, указав, что такие санкции существуют по закону в виде дисциплинарной ответственности, к которой привлекаются работники, продолжающие участие в забастовке, признанной незаконной (ст. 417 ТК РФ). Но это не ответственность стороны коллективного договора, а индивидуальная дисциплинарная ответственность конкретного работника по закону. Таким образом, и в этой части ныне действующий закон не содержит юридических обязанностей, а следовательно, и юридической ответственности другой стороны коллективного

договора - коллектива работников. Именно в этом смысле и верно утверждение, что сегодня по законодательству коллективный договор с точки зрения юридической квалификации носит односторонний характер. Эта ситуация ненормальная, взаимные обязанности и ответственность должны стать неотъемлемой частью правового механизма социального партнерства. В этой связи особый интерес представляет теория паритетной ответственности сторон, иными словами, теория «противовесов» - «забастовка - локаут». Ограничимся на этот счет общими замечаниями.

В советской науке названную теорию квалифицировали как буржуазную теорию «классового мира», призванную «замаскировать эксплуататорскую природу буржуазного строя, приукрасить капитализм». Вместе с тем отечественные ученые раскрывали сущность этой теории, практику ее применения в странах развитого капитализма. В буржуазной теории различают два вида «обязанности классового мира» - относительную и абсолютную. «Относительная обязанность мира» исключает забастовки, соответственно и локауты по вопросам, урегулированным коллективным договором, в течение периода его действия. Абсолютная «обязанность мира» выходит за рамки коллективного договора и распространяется на любые коллективные трудовые конфликты по вопросам, не урегулированным коллективным договором. Эта обязанность может сохраняться и после истечения срока коллективного договора. Эти «мирные обязательства» также могут подразделяться на виды в зависимости от оснований их исполнения. Так, в ряде стран, где проведение забастовки запрещено в течение срока действия коллективного договора (например, Канада, США, ФРГ), этот отказ действует независимо от того, нарушается коллективный договор со стороны работодателя или нет. Исполнение коллективного договора в этих странах обеспечивается судебной защитой.

В других странах, например во Франции, под «мирным обязательством» понимается отказ от проведения забастовок в случае, если положения коллективного договора (соглашения) не нарушаются. Различается и порядок правового закрепления юридической силы «мирных обязательств». Например, в США, для того чтобы мирное обязательство имело юридическую силу, необходимо его закрепление в коллективном договоре, а в большинстве провинций Канады независимо от воли сторон коллективного договора это обязательство следует из законодательства.

Российскому законодателю, провозгласившему социально-партнерские начала в регулировании трудовых отношений, зарубежный опыт «мирных обязательств» может сослужить добрую службу.

### Коллективные соглашения

В российском трудовом законодательстве выделяются два вида актов социального партнерства в зависимости от сферы их действия: коллективные договоры и коллективные соглашения. Между тем отметим, что международные акты о труде используют для обозначения правовых актов социального партнерства единый термин «коллективный договор». Так, в Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951 г.) коллективный договор определяется как письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся, или, при отсутствии таких организаций, представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны.

Если согласно ТК РФ коллективные договоры заключаются на низовом уровне социального партнерства, то коллективные соглашения - это правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения на уровне Российской Федерации, субъекта Федерации, территории (муниципального образования), отрасли (отраслей). По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними. Более того, по ТК РФ (ст. 45) перечень видов коллективных соглашений является открытым. Стороны вправе заключать иные коллективные соглашения.

Определяя юридическую природу коллективных соглашений, О.В. Смирнов считает, что в юридической иерархии источников трудового права эти соглашения стоят между законодательными (централизованными) и локальными нормативными актами, т.е. занимают промежуточное положение. Однако само по себе указание на промежуточный характер коллективных соглашений не раскрывает их юридической природы. Еще в 70-х годах прошлого века некоторые французские юристы (Ж. Камерлинк, Ж. Лион-Кан, Ю. Саватье) затруднялись определить юридическую природу генерального соглашения. При этом высказывались сомнения в том, можно ли относить эти соглашения к категории коллективных из-за участия в них государства как третьей стороны. Отечественный ученый Б.Н. Жарков считал такие соглашения разновидностью буржуазных коллективных договоров, так как на стороне предпринимателей в них выступал по существу сдвоенный субъект права (патронат и правительство), объединенные общностью государственно-монополистических интересов. Последнее утверждение более чем сомнительно, но неопределенная сложная правовая природа коллективных соглашений очевидна.

В постсоветский период А.С. Пашков предлагал усилить публичные начала коллективных соглашений, возложив на работодателя в этих соглашениях обязанность иметь коллективный договор как локальный правовой акт на основании заключенных коллективных соглашений. Поскольку сужается сфера государственно-правового регулирования, постольку в этих условиях коллективный договор становится одним из основных источников трудового права. В ТК РФ коллективные соглашения определяются как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ст. 45). На наш взгляд, из систематического толкования ТК РФ и практики заключения коллективных соглашений вытекают различные подходы к определению их юридической природы в зависимости от вида названных соглашений. Генеральное, межрегиональные и региональные коллективные соглашения определяют общие принципы регулирования социально-трудовых отношений. Они носят рамочный характер, в то время как отраслевые (межотраслевые) соглашения, территориальные соглашения устанавливают общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам. Полагаем, что они по своей природе тяготеют к коллективным договорам. Поэтому юридическую силу этих коллективных соглашений мы определяем исходя из их «смешанной природы».

Генеральное, межрегиональные, региональные коллективные соглашения имеют особую правовую природу. К ним применима юридическая конструкция рамочного

(организационного) договора. Правовая природа коллективного соглашения (генерального, межрегионального, регионального) как организационного (рамочного) предопределяется его правовой целью. Так, в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2008-2010 гг. подчеркивается, что названное Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений.

В отечественной литературе по гражданскому праву теория рамочного (организационного) договора разрабатывалась О.А. Красавчиковым в контексте учения о гражданско-правовых организационных правоотношениях. Гражданскими организационно-правовыми отношениями он назвал правоотношения, построенные на началах юридического равенства их участников и направленные на возникновение или упорядочение иных, как правило, имущественных, отношений. К числу организационных относятся правоотношения, имеющие целью налаживание, упорядочение, нормальное функционирование тех экономических связей, в которых стороны принимают участие. Автор также предложил выделять договоры, в которых на первый план выходит организационное начало. Позднее Б.И. Пугинский пишет о квалификации этих договоров в качестве самостоятельного типа договоров в гражданском праве. Он на основе теории организационных правоотношений дает определение организационного договора в гражданском праве как соглашения об упорядочении взаимосвязей двух и более лиц, определяющее процедуру возникновения и общие условия исполнения конкретных имущественных обязательств в последующем, и (или) о мерах, направленных на повышение этой деятельности.

Возвращаясь к рассматриваемым коллективным соглашениям, еще раз подчеркнем, что их целью и предметом как организационного договора служит определение общих начал (принципов) взаимосвязанной (социально-партнерской) деятельности в регулировании социальнотрудовых отношений на предстоящий, предусмотренный договором период. Это рамочный договор о социально-партнерском сотрудничестве сторон, который имеет одну и ту же правовую цель - организацию длительных правовых связей в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Из предмета и цели коллективного договора как организационного (рамочного) вытекает и ряд его отличительных особенностей. Во-первых, коллективное соглашение представляет собой рамку (схему) предполагаемых на предстоящий период отношений. В его содержание включаются, как отмечается в рассматриваемом Генеральном соглашении, обязательства сторон по проведению совместной работы по разработке и реализации комплекса мероприятий, обеспечивающих повышение уровня реальной заработной платы, участие в разработке законопроектов по социальному страхованию и т.д. Иными словами, определяются рамки определенного правового пространства, которое должно стать предметом совместного решения вопросов правового регулирования социально-трудовых отношений. Если в начале пути (генеральные соглашения начали заключаться с 1992 г.) коллективные соглашения носили во многом характер соглашений о намерениях, общих деклараций, то в настоящее время обязательства сторон имеют конкретные ориентиры, нормативы, о которых стороны договариваются. Так, например, в Генеральном соглашении на 2005-2007 гг. стороны



обязуются рекомендовать при заключении отраслевых и региональных соглашений устанавливать минимальные тарифные ставки (оклады) в организациях внебюджетного сектора экономики на уровне прожиточного минимума в субъекте Федерации, рассмотреть целесообразность перехода на определение минимальной заработной платы в соответствии с принципами Европейской социальной хартии и др.

Другой особенностью коллективного соглашения как организационного договора является особый порядок его исполнения. Так, в рассматриваемом Генеральном соглашении стороны исходя из необходимости более четкого разделения своей ответственности за формирование и проведение эффективной социально-экономической политики обязуются провести консультации и в двухмесячный срок после заключения Соглашения подписать в дополнение к нему протокол о сферах социальной ответственности за реализацию соглашения каждой из сторон. Кроме того, каждая из сторон в трехмесячный срок после подписания соглашения разрабатывает и представляет в Российскую трехстороннюю комиссию план мероприятий, необходимых для реализации принятых обязательств с указанием конкретных сроков и ответственных за исполнение членов Российской трехсторонней комиссии.

Региональные законодатели предпринимают шаги по конкретизации социальной ответственности социальных партнеров, переводя ее в плоскость юридической ответственности. Так, например, Закон от 11 июня 1999 г. «О социальном партнерстве» Кабардино-Балкарской Республики, аналогичный Закон Республики Коми предоставляли право социальным партнерам установить в коллективном соглашении договорную ответственность за нарушения условий соглашения, если это не противоречит закону. Условия и порядок применения таких мер ответственности также должны предусматриваться коллективным соглашением. При этом подчеркивается, что в рамках договорной ответственности стороны соглашения вправе наделить орган системы социального партнерства полномочиями по применению согласованных мер ответственности (санкций), включая денежные выплаты за невыполнение или несвоевременное выполнение соглашений. Если в коллективное соглашение включены имущественные обязательства сторон, то ответственность за их неисполнение наступает в соответствии с гражданским законодательством.

Отраслевые и межотраслевые коллективные соглашения по своей правовой природе близки коллективному договору. Традиционно в таких коллективных соглашениях значительная часть отводится нормативным условиям. Именно поэтому законодатель институт распространения коллективного соглашения применяет именно к отраслевым коллективным соглашениям.

Например, Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2008-2010 гг.» (утв. Росстроем 2 июля 2007 г., Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Союз коммунальных предприятий», Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 22 июня 2007 г.) устанавливает: базовую месячную тарифную ставку рабочего первого разряда, оплату в размере среднего заработка времени приостановки работы в случае задержки работодателем заработной платы свыше 15 дней; расторжение трудового договора по инициативе администрации по ст. 81 ТК РФ по пунктам, предусмотренным коллективным договором в организации (п. 2, 3, 5, подп. «в», «д» п. 6, 10, 13), с работником - членом профсоюза производить с предварительного согласия

профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ, Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 4 ст. 12); дополнительные оплачиваемые отпуска в связи с рождением ребенка, свадьбой, смертью членов семьи и др. Названные нормы повышают уровень гарантий и социально-трудовых льгот работников по сравнению с действующим законодательством. При этом отраслевое соглашение не ограничивает прав организаций в расширении социальных гарантий работникам за счет собственных средств. В случае отсутствия в организации коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

**Действие коллективных соглашений.** Действие коллективных соглашений по кругу лиц согласно ТК РФ определяется в первую очередь статусом работодателей как участников коллективных соглашений. При этом критериями выступают, во-первых, членство работодателей в объединении работодателей, заключивших соглашение, или, во-вторых, делегирование полномочий по представительству интересов объединению работодателей, или, в-третьих, присоединение к коллективному соглашению. В отношении работников действует вторичный, «зеркальный» критерий действия коллективного соглашения. Соглашение действует в отношении работников, состоящих в трудовых отношениях с вышеназванными работодателями (ст. 48 ТК). Особого внимания заслуживает институт присоединения к коллективному соглашению. Этот институт был легализован в Законе о коллективных договорах (1995 г.), ныне отмененном. Он касался только одного вида коллективных соглашений - тарифных, профессиональных соглашений. Согласно вышеназванному Закону, министр труда Российской Федерации имел право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к коллективному соглашению, в сферу действия которого включаются не менее 50% работников отрасли (профессии). Если работодатели или представители работников в течение 30 дней не заявляли о своем несогласии присоединиться к нему, соглашение считалось распространенным на данных работодателей. В ТК РФ эта процедура видоизменена. Предложение о присоединении к заключенному на федеральном уровне отраслевому соглашению не направляется конкретным работодателям, осуществляющим деятельность в соответствующей отрасли, а только официально публикуется. Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования названного предложения не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, письменный мотивированный отказ, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения (ст. 48). Следовательно, вопрос о присоединении к коллективному соглашению решает только одна сторона - работодатель, а участие работников ограничивается участием в консультациях через выборный орган первичной профсоюзной организации.

Так, в Определении Верховного Суда РФ от 25 февраля 2003 г. № 56-В03пр-1 дается аутентичное разъяснение. Если работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к отраслевому соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, то отраслевое соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

В Определении Верховного Суда РФ от 16 мая 2002 г. № 91-Впр02-5 отмечалось, что дело по иску о взыскании суммы индексации оплаты труда за время вынужденного прогула направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку судами при рассмотрении дела не было учтено, что отраслевым тарифным соглашением по федеральному железнодорожному транспорту на 1998-2000 гг. предусмотрено индексировать заработную плату работников железнодорожного транспорта (кроме работников учреждений и организаций, находящихся на бюджетном финансировании) на уровне роста цен на потребительские товары и услуги.

Специальный порядок для принятия и присоединения к региональным соглашениям о минимальной заработной плате определен ст. 133.1 ТК РФ, включенной в Кодекс согласно Федеральному закону от 20 апреля 2007 г. № 54-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации». Присоединение к региональным соглашениям о минимальной заработной плате осуществляется по инициативе руководителя уполномоченного органа исполнительной власти субъекта Федерации. Он предлагает работодателям, осуществляющим деятельность на территории этого субъекта и не участвовавшим в данном соглашении, присоединиться к нему. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию вместе с текстом данного соглашения. Если вышеназванные работодатели в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении не представили в уполномоченный орган власти субъекта Федерации мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то указанное соглашение считается распространенным на данных работодателей со дня официального опубликования соответствующего предложения. За работниками, как и в предыдущем случае, сохранено только право участвовать в консультациях через профсоюзы.

А.С. Пашков писал, что в этих случаях, для того чтобы соглашения действовали в данной организации, достаточно одной из сторон присоединиться к нему, хотя такое решение не безупречно с точки зрения социального партнерства, но оно оправдано защитой интересов наемных работников. В законодательстве некоторых стран эта проблема решена на социально-партнерских началах. Так, в соответствии с КЗоТом Венгрии коллективный договор действовал в отношении работодателя, который не подписал этот договор, но впоследствии присоединился к нему с согласия компетентного профсоюза.

К сожалению, наш законодатель вновь попытался быть «впереди планеты всей», соединив воедино две самостоятельные процедуры присоединения и распространения коллективных соглашений. Проведенный нами анализ зарубежного законодательства позволил вычленив проявившуюся на сегодняшний день тенденцию разграничения правовых процедур присоединения и распространения коллективного соглашения. Институт присоединения к коллективному соглашению характеризуется основным признаком - добровольное изъявление желания работодателя или представителей работников присоединиться к этому соглашению и последующей официальной регистрацией такого присоединения. Так, по законодательству Заира к коллективному договору могут присоединяться объединения нанимателей и трудящихся, должным образом созданные и зарегистрированные, официально сообщив об этом в орган по труду. Присоединившиеся к договору имеют права и берут на себя обязательства, обусловленные договором. Расторгнуть договор они вправе не ранее чем через два

года. Институт распространения коллективного соглашения связан с действиями государственных органов по принудительному распространению условий коллективных соглашений на то или иное предприятие, организацию по ходатайству одной из сторон или по собственной инициативе государственного органа (Бельгия, Германия, Италия, Нидерланды, Швейцария и др.). При этом в законодательстве устанавливаются критерии и процедура распространения коллективных соглашений. Например, по законодательству Германии федеральный министр труда с согласия комитета, состоящего из представителей головных организаций работодателей и работников, может по заявлению одной из сторон тарифного договора объявить договор общеобязательным, если: 1) на предприятиях, связанных тарифным договором с работодателем, занято не менее 50% работников, на которых распространяется тарифный договор; 2) объявление об обязательности тарифного договора диктуется общественными интересами. Принятию решения об общеобязательности тарифного договора предшествуют переговоры в целях выяснения позиции заинтересованных профсоюзов, объединений работодателей и высших земельных органов по труду.

В англосаксонских странах нет специального института принудительного распространения коллективного договора. Но, к примеру, в Великобритании имеется процедура, которая несколько напоминает этот институт. Министр труда вправе обратиться в Промышленный суд и возбудить дело в отношении конкретной фирмы, отказавшейся от коллективного договора, который распространяется на основную часть работников этой отрасли, региона.

Таким образом, принимая во внимание указанные выше рассуждения, полагаем, что в ТК РФ необходимо предусмотреть обе процедуры расширения действия федеральных отраслевых соглашений с учетом положений Рекомендации МОТ № 91 о коллективных договорах. Согласно упомянутой Рекомендации расширение действия коллективного соглашения предлагается обусловить в законодательстве следующие требования:

- 1) коллективное соглашение должно охватывать достаточно представительное число соответствующих предпринимателей и работников;
- 2) требование о распространении коллективного соглашения исходит от одной или нескольких организаций работников или предпринимателей;
- 3) предприниматели и работники, на которых предстоит распространить коллективное соглашение, должны иметь возможность предварительно высказать свои замечания.

Введение в ТК РФ добровольной процедуры присоединения к коллективному соглашению и принудительного порядка распространения коллективного соглашения по решению министра здравоохранения и социального развития отвечает интересам всех социальных партнеров. В интересах государства обеспечивается стабильность социально-трудовых отношений. В интересах работников осуществляется распространение действия наиболее благоприятных для них условий соглашения. Работодатели получают преимущества по выравниванию условий труда и затрат на рабочую силу, что служит и выравниванию условий конкурентной борьбы в предпринимательской сфере.

Государственная регистрация коллективных договоров и соглашений

При характеристике юридической силы коллективных договоров и соглашений несколько особняком стоит вопрос об их государственной регистрации.

В законодательстве зарубежных стран вопрос о государственной регистрации коллективных договоров решается неоднозначно. В одних странах какой-либо

регистрации вообще не предусматривается. В других - государственная регистрация носит уведомительный характер либо в целях статистической отчетности, либо для проверки законности включенных в них положений. В последнем случае коллективные договоры и соглашения вступают в силу, как правило, не ранее даты государственной регистрации. Например, Трудовой кодекс Польши устанавливает обязательную государственную регистрацию коллективных договоров в инспекции труда и соглашений в Министерстве труда. Если коллективный договор содержит положения, противоречащие закону, то регистрирующий орган предлагает сторонам либо исключить эти положения, либо внести соответствующие поправки в договор. В противном случае сторонам будет отказано в регистрации коллективного договора или соглашения, и они не вступят в силу.

Напомним, что КЗоТ 1922 г. предусматривал обязательную регистрацию коллективных договоров. При этом регистрирующему органу предоставлялось право отменять коллективный договор в части, ухудшающей положение рабочих и служащих в сравнении с действующим законодательством о труде. Отмена отдельных положений коллективного договора не приостанавливает регистрации договора в остальной части, если обе стороны изъявят на то согласие (ст. 21). Комментируя это положение Кодекса, П.Д. Каминская писала, что по существу регистрирующие органы НКТ отказывают в регистрации отдельных частей договора, а не отменяют их, так как регистрация договора не может рассматриваться как его утверждение. Следовательно, не об отмене пунктов договора идет речь, а о признании их недействительными. Ее современник И.С. Войтинский, также опираясь на КЗоТ 1922 г., писал, что именно зарегистрированный коллективный договор обеспечивается судебной защитой, ни одна из сторон не вправе до истечения срока договора в одностороннем порядке отказаться от норм коллективного договора, а суд не вправе оценивать их законность (закономерность), если договор зарегистрирован. В свою очередь незарегистрированный коллективный договор сохраняет свою договорную силу, но суд уже вправе судить о правомерности его условий.

Российский законодатель выбирает «половинчатое» решение - уведомительная регистрация коллективных договоров и соглашений. В соответствии с ТК РФ (ст. 50) они подлежат уведомительной регистрации в соответствующих органах по труду. Уведомительная регистрация не влияет на юридическую силу коллективных договоров и соглашений, которые вступают в силу с момента подписания или иной даты, указанной в коллективном договоре или соглашении. При осуществлении уведомительной регистрации соглашений орган по труду выявляет условия договора (соглашения), противоречащие законодательству о труде, и сообщает представителям сторон о выявленных противоречиях, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора (соглашения), ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50). Означает ли это, что после уведомительной регистрации коллективный договор действует лишь в части условий, за исключением условий, ухудшающих положение работника? При положительном ответе на этот вопрос изменяется характер регистрации коллективного договора. Она уже не является просто уведомительной. При отрицательном ответе на поставленный вопрос судьба условий коллективного договора остается неопределенной.

Уведомительная регистрация не осуществляется ради самого процесса регистрации, а

должна преследовать конкретную цель, связанную с выявлением условий, противоречащих законодательству. На наш взгляд, в данной ситуации органу по труду следует предоставить право приостановить действие условий коллективного договора (соглашения), сохраняя коллективный договор (соглашение) в остальной его части. Право приостановления, а не отмены таких условий соответствует уведомительной природе государственной регистрации. Окончательное решение принимают стороны коллективного договора (соглашения). Если согласованного решения в отношении договорного условия, противоречащего закону, не принимается, то любая из сторон вправе обратиться в юрисдикционные органы с заявлением о признании этого условия недействительным. Полагаем, что с точки зрения интересов социальных партнеров предлагаемый механизм уведомительной регистрации взамен существующего несет положительный эффект.

Отметим, что некоторые субъекты Федерации предприняли попытку решить вопрос о юридических последствиях регистрации коллективных договоров и соглашений на уровне регионального законодательства. Например, в Законе от 29 июня 2000 г. Республики Саха (Якутия) «О социальном партнерстве» предусматривается уведомительная регистрация, однако в случае неустранения сторонами выявленных противоречий условий коллективного договора (соглашения) закону, эти условия считаются недействительными.

Несколько слов следует сказать о пределах действия коллективных договоров и соглашений во времени. В законодательстве большинства зарубежных стран коллективные договоры и соглашения относятся к категории срочных договоров. Обычно устанавливается в законе максимальный срок (5 лет), реже - минимальный срок. В некоторых странах (Бельгия, Великобритания, Франция) коллективные договоры могут заключаться на неопределенный срок и расторгаются при наличии предварительного предупреждения другой стороны. Особая ситуация сложилась в нашей стране после принятия Закона РФ о коллективных договорах. С одной стороны, коллективные договоры и соглашения признавались срочными договорами и заключались на срок от 1 года до 3 лет (коллективные договоры) и до 3 лет (коллективные соглашения). С другой стороны, предусмотренное Законом (ст. 14) правило о пролонгации коллективного договора превращало его на практике в договор на неопределенный срок, если того пожелает хотя бы одна из сторон. Согласно этому правилу по истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий. Кроме того, Закон не предусматривал правила о прекращении коллективного договора в связи с истечением срока его действия даже по соглашению сторон. В отношении коллективных соглашений вышеназванного правила о пролонгации Закон не предусматривал, следовательно, коллективные соглашения прекращают свое действие в связи с истечением срока или досрочно по обоюдному соглашению сторон. Напомним, что этот Закон отменен.

В ТК РФ законодатель принимает разумное решение, восстанавливая общие правила срочности коллективного договора и коллективного соглашения. Коллективный договор (соглашение) заключается на срок до 3 лет. Стороны вправе соглашением продлить срок их действия, но не более чем на три года. Законодатель не предусматривает возможности досрочного прекращения коллективного договора (соглашения) на основании договоренности сторон (ст. 43, 48).

В большинстве стран коллективные договоры и соглашения являются срочными, ограниченными временными рамками. Но имеются и иные, нетрадиционные, подходы. Так, по Закону о коллективных соглашениях (1957 г.) в Израиле коллективное соглашение может быть как срочным, так и бессрочным. Коллективное соглашение с неопределенным сроком может быть прекращено по инициативе одной из сторон, притом что к этому времени указанное соглашение действовало не менее года.

Сделаем выводы.

1. В теории советского трудового права, рецепированной российской наукой и законодательством, сложилось промежуточное учение о «смешанной природе» коллективного договора, который содержит как локальные нормы права, так и взаимные обязательства сторон. Вместе с тем между общепризнанным среди отечественных ученых отнесением коллективных договоров к числу источников права и законодательной трактовкой данной проблемы существуют определенные разночтения. Фактически российское законодательство косвенно относит коллективные договоры и соглашения к числу источников права, называя их в числе иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ), одновременно подчеркивая их роль как основания взаимных договорных прав и обязанностей сторон (ст. 9 ТК РФ). Ранее нормативный характер они получали только в части положений, если в законах и иных нормативных правовых актах содержалось прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ до редакции Федерального закона от 30 июня № 90-ФЗ). Это очень походило на реализацию идеи «делегированного нормотворчества» через придание коллективному договору статуса нормативного договора. Убежденность отечественных ученых в необходимости нормативно-правового характера коллективного договора нами разделялась и ранее, но она не находила подтверждения в объективном праве. При этом ссылки на международный опыт, упоминание известного изречения ряда французских ученых о том, что коллективный договор имеет «тело договора, но душу закона», нами также одобрялись, но мало проясняли ситуацию. Представляется, что новая редакция ст. 5 и 41 ТК РФ на уровне федерального закона закрепила статус коллективного договора как нормативного источника права. По своей правовой природе это нормативные договоры, где стороны могут устанавливать локальные нормы права, регулирующие любые социально-трудовые отношения при соблюдении отраслевых принципов и не ухудшающие положение работников. Естественно, что эти локальные нормы должны соответствовать общим требованиям к нормам права (неперсонифицированность, неказуистичность и др.). Созвучную правовую природу нормативного договора имеют также и отраслевые (межотраслевые) коллективные соглашения и региональные соглашения о минимальной заработной плате, о чем свидетельствует и легализация специальной процедуры их распространения на работодателей, не участвовавших в заключении этих соглашений. Иные коллективные соглашения (генеральное, межрегиональные, региональные) являются по своей природе организационными (рамочными) договорами. Как юридический факт, это коллективное соглашение порождает права и обязанности социальных партнеров по сотрудничеству в сфере регулирования социально-трудовых отношений, где сотрудничество облекается в конкретные целевые мероприятия по участию в разработке законопроектов и т.д.

2. Юридическая сила коллективного договора (соглашения) по российскому законодательству соответствует в основном принятой на Западе практике. Его условия

имеют приоритет в части улучшения положения работников как перед трудовым законодательством, так и перед трудовым договором. Действие условий коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от членства в профсоюзе. Вместе с тем по действующему законодательству коллективный договор фактически носит односторонний характер. С одной стороны, коллективные обязательства работников (например, отказ от забастовок) как стороны коллективного договора декларативны. С другой стороны, в законодательстве о коллективных договорах не предусмотрены эффективные правовые способы принудительного обеспечения исполнения работодателем условий коллективного договора. Все это, на наш взгляд, нарушает баланс интересов и принципы социального партнерства. Аналогичные пожелания имеют место и в отношении необходимости разграничения в законодательстве процедур «присоединения» к коллективному соглашению и «распространения» коллективного соглашения и их правовых последствий.