

**Ирина Павловна ЧИКИРЕВА** —  
зав. кафедрой трудового и предпринимательского права  
Института государства и права  
Тюменского государственного университета,  
кандидат юридических наук, доцент  
[chikireva@jurati.ru](mailto:chikireva@jurati.ru)

УДК 331.105

## **ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЕ**

**АННОТАЦИЯ.** На локальном уровне важнейшей формой социального партнерства в сфере труда является коллективный договор. Трудовому кодексу Российской Федерации присущи пробелы в регулировании правового статуса субъектов социального партнерства и порядка заключения коллективного договора.

**SUMMARY.** Collective agreement is the major form of social partnership in the sphere of work at the local level. Blanks in legal status regulation of the subjects of social partnership and the order of the collective agreement conclusion are inherent to the labour code of the Russian Federation.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор, правовой статус субъектов социального партнерства, порядок заключения коллективного договора.

**KEY WORDS.** Social partnership in sphere of work, the collective agreement, a legal status of subjects of social partnership, the order of the conclusion of the collective agreement.

Социальное партнерство должно является одной из форм реализации ст. 7 Конституции, определяющей, что Российская Федерация провозглашается социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека [1].

Согласно ст. 23 Трудового кодекса Российской Федерации под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений [2].

Само название отношений «социально-партнерские» свидетельствует о необходимости согласования интересов, так как партнерство возможно лишь на основе сотрудничества, предполагающего добровольное взаимодействие, объединенное общей целью.

Кризисные явления в экономике обострили противоречия между работодателем и наемными работниками. Конфликт всегда порождает негативные последствия для сторон, поэтому и работники, и работодатели, и для государство заинтересованы в наличии социального мира, которого можно достигнуть цивилизованным путем на договорной основе.

Каждая из сторон социально-партнерских отношений имеет заинтересованность во взаимодействии, в основном в целях предотвращения конфликтов:

— государство реализует провозглашенную Конституцией Российской Федерации социальную функцию, показывая населению заботу о трудящихся, обеспечивая тем самым доверие к органам государственной власти, социальный мир и пополнение государственного бюджета;

— работодатели стремятся к отсутствию забастовок и уменьшению налогового пресса;

— работники имеют возможность добиться повышения социальных гарантий и уровня оплаты труда.

Тем не менее, взаимопониманию и сотрудничеству противостоят интересы приумножения собственных средств.

Анализ международных нормативных актов, законодательства Российской Федерации, межрегиональных нормативных актов и законов субъектов Российской Федерации, регулирующих социально-партнерские отношения, показал, что существуют различия в идеологии и системе социального партнерства в западных странах и в Российской Федерации.

Международной организацией труда принят ряд специальных конвенций: Конвенция №98 (1949 г.) «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» [3], Конвенция № 154 (1981 г.) «О содействии коллективным переговорам» [4], в которых отмечается, что трудящиеся пользуются надлежащей защитой от любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда. Организации трудящихся и предпринимателей пользуются надлежащей защитой от любых актов вмешательства в деятельность организации со стороны друг друга, агентов или членов этих организаций. Там, где это необходимо, принимаются меры поощрения и содействия развитию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей с одной стороны и организациями трудящихся с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров [5].

В развитых странах мира с рыночной экономикой избегают применять термин «социальное партнерство» и предпочитают использовать понятия «социальный диалог» и «взаимные консультации», учитывая объективно существующие противоречия между трудом и капиталом.

Социальный диалог представляет собой комплекс правовых норм, регулирующих статус профсоюзов и предпринимателей, органы их сотрудничества, коллективные переговоры, участие работников в делах предприятий, разрешение трудовых споров и конфликтов.

В мировой практике нет примера принятия национальных законов о социальном партнерстве как о едином целом, зато действуют многочисленные нормативные и законодательные акты, регламентирующие действия консультативных органов, различные формы урегулирования трудовых споров и конфликтов.

В трудовом законодательстве Российской Федерации термин «социальное партнерство» за более чем пятнадцатилетний период существования уже достаточно укоренился, и нецелесообразно говорить о его замене на иной термин, хотя полноценного партнерства между работниками и работодателями как субъектами, имеющими различные интересы, объективно быть не может. Поэтому закрепленное в ст. 23 Трудового кодекса Российской Федерации понятие «социальное партнерство как система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» отражает не суть явления, а скорее идеальную цель, так как партнерство — это сотрудничество, а не взаимоотношения, направленные на обеспечение согласования интересов.

Анализ причин и процесса заключения коллективных договоров и соглашений позволяет прийти к выводу, что между коллективом работников и руководством организации возникает не сотрудничество и партнерство, а как раз взаимоотношения, направленные на обеспечение согласования интересов, как это и указано в ст. 23 Трудового кодекса Российской Федерации. Таким образом, понятие «социальное партнерство», указанное в данной норме права, более объективно отражает суть явления, чем сам термин «социальное партнерство».

Учитывать это обстоятельство нужно обязательно, особенно при принятии нормативных актов, так как если не обращать внимания на методологию права, то есть связь права с экономическими, политическими и иными общественными отношениями, то норма права может оказаться мертворожденной.

30 июня 2006 г. в Трудовой кодекс РФ были внесены многочисленные изменения, отменен Федеральный закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 24 ноября 1995 года. В связи с этим возникли дополнительные проблемы в правоприменительной деятельности в сфере социального партнерства на локально-договорном уровне при заключении коллективного договора. Остановимся на наиболее значимых из них: процедуре заключения коллективного договора и правовом статусе субъектов социального партнерства.

До внесения указанных изменений в трудовое законодательство довольно четко регулировался порядок заключения коллективного договора: предусматривалась стадия выдвижения инициативы по заключению коллективного договора, ведения коллективных переговоров, стадия урегулирования разногласий при наличии таковых, стадия обсуждения проекта коллективного договора работниками организации и стадия принятия коллективного договора на общем собрании или конференции работников организации и его регистрации.

После отмены Федерального закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» порядок заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом, который регулирует лишь выдвижение инициативы по заключению коллективного договора, ведение коллективных переговоров и урегулирование разногласий. Возможность обсуждения проекта коллективного договора работниками организации лишь косвенно допускается статьей 53 ТК РФ, стадия принятия коллективного договора на общем собрании или конференции работников организации не упоминается вообще. Следствием является то, что работники организации остаются в неведении по поводу содержания коллективного договора, который должен являться важнейшим локальным нормативным актом, устанавливающим дополнительные права и гарантии.

Особую значимость коллективного договора как важнейшего локального нормативного акта, регулирующего социально-партнерские отношения в организации, можно показать на примере коллективного договора Тюменского государственного университета на 2008-2011 годы. Ранее действующий коллективный договор ТюмГУ занял первое место по уровню социальных гарантий среди коллективных договоров вузов Уральского федерального округа. В коллективном договоре 2008 г., несмотря на кризисные явления в экономике, сохранен прежний уровень социальных гарантий:

1. В дополнение к перечню оснований, предусмотренных трудовым законодательством, преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в Университете при равной производительности труда и квалификации обладают:

— работники Университета, проработавшие в нем свыше 10 лет, которым до достижения возраста выхода на пенсию по старости на дату предполагаемого

увольнения остается менее двух лет;

— одинокие матери или отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;  
— родители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а в случае обучения гражданина из числа детей-инвалидов в высшем учебном заведении — до достижения им 23-летнего возраста;

— работники Университета, имеющие государственные награды.

2. Расширен перечень категорий работников, которым предоставляются основные оплачиваемые отпуска продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненные основные отпуска);

3. При наличии необходимых организационно-правовых и финансовых возможностей определено, что Университет обеспечивает предоставление следующих социальных гарантий и льгот:

— обеспечивает приобретение страховых услуг по программам добровольного медицинского страхования (ДМС) в пользу работников Университета;

— в целях обеспечения дополнительной социальной поддержки работникам Университета, оказавшимся в трудной жизненной ситуации (в том числе в связи со смертью близких родственников), нуждающимся в дорогостоящем лечении, утратившим полностью или частично трудоспособность в связи с исполнением в Университете своих трудовых обязанностей, имеющим иные уважительные причины, на основании приказа ректора Университета может выплачиваться разовая материальная помощь;

— производит выплату работникам разовой материальной помощи в размере месячной заработной платы в связи с рождением ребенка, сочетанием браком и в иных случаях;

— частично возмещает работникам расходы на пребывание их детей, не достигших возраста 16 лет, в оздоровительных лагерях и других аналогичных учреждениях;

— осуществляет шефство над пенсионерами из числа работников Университета, участниками Великой Отечественной войны и трудового фронта;

— неработающим пенсионерам из числа работников Университета, имеющим трудовой стаж работы в Университете не менее 10 лет (в том числе 5 лет непосредственно перед выходом на пенсию) на должностях профессорско-преподавательского состава и (или) административно-управленческого персонала, либо не менее 20 лет (в том числе 10 лет непосредственно перед выходом на пенсию) на должностях учебно-вспомогательного персонала, Университет производит ежемесячные денежные выплаты в соответствии с утвержденным в Университете Положением о денежных выплатах неработающим пенсионерам;

— отдельным категориям неработающих пенсионеров ежемесячно в аптеке при Университете производится бесплатный отпуск лекарственных средств по рецептам.

Таким образом, коллективный договор Тюменского государственного университета устанавливает более благоприятные условия труда в вузе по сравнению с предусмотренным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Пробелы Трудового кодекса в регулировании процедуры заключения коллективного договора преодолены в организационном порядке соглашением сторон и приказами ректора.

Но на локально-договорном уровне не может быть разрешена проблема правового статуса субъектов социального партнерства (представителей государства, работодателей, наемных работников).

Полноценный правовой статус включает в себя три составляющих: права, обязанности и ответственность. Таковым он является только для работодателей. В отношении представителей работников и государства определены в основном права без четкого закрепления обязанностей и ответственности. Например, в соответствии со ст.ст. 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации представители сторон, допустившие указанные правонарушения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Трудовой кодекс определяет основания ответственности для представителей и работников, и работодателей, но по поводу размера штрафа и порядка его наложения отсылает к федеральному закону, которым является Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации.

Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации предусматривает ответственность за невыполнение социально-партнерских обязательств только для представителей работодателя [6], что свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования законодательства о социальном партнерстве в Российской Федерации. Кризисные явления в экономике тоже должны вносить корректировку в регулирование указанных отношений.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (по состоянию на 21.07.2007) // *Собрание законодательства Российской Федерации*. 2008. № 42. Ст. 4212.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. № 197-ФЗ: (ред. от 28.02.2008 г.) // *Собрание законодательства РФ*. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Конвенция №98 (1949 г.) «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» // *Библиотечка Российской газеты*. 1999. Вып. № 22-23.
4. Конвенция № 154 (1981 г.) «О содействии коллективным переговорам» // *Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда*. 1957-1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1935-1938.
5. Резюме международных трудовых норм. Международное бюро труда. Женева, 1988.
6. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 30.12.2001 № 195-ФЗ: (ред. от 03.03.2008 г.) // *Собрание законодательства РФ*. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

**Александр Михайлович ЛОМОВ** —  
соискатель кафедры административного  
и финансового права  
Института государства и права  
Тюменского государственного университета,  
зам. начальника УВД по Курганской области  
sevrugin@jurati.ru

УДК 342.95:328.185

## **ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА КАК КРИТЕРИЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**АННОТАЦИЯ:** В статье анализируется эффективность антикоррупционного законодательства через призму правоприменительной практики.

**SUMMARY.** In the article the effectiveness of anti-corruption legislation is analyzed through the prism of the law-enforcement practice.