

Галина РОЖКО

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ПРОЯВЛЕНИЯ ВЛАСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН В СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

В статье представлено сравнительно-правовое исследование проявления власти работодателей (их объединений) России и зарубежных стран в социально-трудовых отношениях, а также в системе социального партнерства. Особое внимание уделяется такой европейской стране, как Германия. Проводится сравнительно-правовой анализ с учетом нормативно-правового регулирования и системы социального партнерства в зарубежных странах. Автор высказывает собственную позицию по вопросу самостоятельности такого субъекта трудового права, как работодатель (объединения работодателей), основанную на исследуемом и приведенном в статье зарубежном опыте в сфере социально-партнерских отношений.

The article presents the comparative and legal research of the employers' power manifestation in the social and labor relations as well as in the social partnership in Russia and foreign countries. The particular attention is paid to Germany. A comparative analysis considering legal and regulatory frameworks of the foreign countries and its social partnership system is carried by the author. The author gives own point of view on the issue of independence of an employee, based on foreign countries' experience in the system of social partnership.

Ключевые слова:

система социального партнерства, властные полномочия работодателей, социальные партнеры, объединение работодателей, социально-трудовые отношения, государство; social partnership, employers' powers of authority, social partners, employers' association, social and labor relations, state.

Власть работодателя заложена в самой природе данного субъекта трудовых правоотношений. С целью удовлетворения своих экономических интересов работодатель нанимает работников и предоставляет им работу, что, в свою очередь, использует государство для реализации своих задач, в т.ч. по обеспечению граждан минимальным уровнем социальных гарантий.

Закрепленная законодательством свобода экономической деятельности вовсе не означает, что трудовые права работников не должны вмешиваться в сферу интересов работодателя. В данном случае сфера трудового права поглощает иные общественные отношения, не учитывая в разумной мере их соотношение. Возникает необходимость признания и защиты законных интересов работодателей для того, что бы предотвратить процесс искажения сущности права его содержанием. Особенностью трудовых отношений является власть работодателя, необходимая ему для осуществления контрольно-надзорной функции. В данном феномене кроется особенность трудовых отношений между работником и работодателем – баланс интересов сторон.

В соответствии со ст. 8 ТК РФ за работодателем закреплено право локального регулирования трудовых отношений. Это означает, что работодатели (за исключением индивидуальных предпринимателей) принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, что, в сущности, наделяет их правом нормативной власти. Локальный нормативный акт – акт, принимаемый работодателем с целью управления организацией и трудом. Данный акт является обязательным для работников, состоящих в трудовых отношениях с данным работодателем¹. Таким образом, правотворческая

РОЖКО

Галина

Борисовна –
аспирант Академии
труда и социальных
отношений,
г. Москва

¹ Комментарий постатейный к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Н.Г. Гладков, И.О. Снигирева. – М.: Профиздат, 2006, с. 35.

деятельность работодателя не зависит в данном случае от государства, поскольку не требует разрешения государственных органов на ее осуществление.

Научные дискуссии о правовой природе локальных нормативных актов¹, возникшие с конца XIX — начала XX столетия, привели к появлению теории автономного правотворчества. В ее основе лежит автономия частнопроводных союзов — свобода устанавливать нормы объективного права, где свобода объединений заключается не только в установлении субъективных прав, но и в самоуправлении и в самостоятельном нормотворчестве. В соответствии с законодательством РФ в процессе реализации своей нормативной власти работодатель учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такового) в случаях, указанных в законе (ст. 8 ТК РФ). Кроме того, данное участие работников и их взаимодействие с работодателем предполагается при вступлении в коллективные переговоры в рамках системы социального партнерства.

Выбор способа регулирования трудовых отношений в рамках организации (локальное либо коллективно-договорное) зависит главным образом от активности представительных органов работников, поскольку работодатель обязан вступать в коллективные переговоры по требованию работников (ст. 22, 36 ТК РФ), хотя правовое регулирование всегда будет основано на признанной законодателем правотворческой функции работодателя. Отсюда происходит сходство локальных нормативных актов и коллективных договоров по содержанию регулирования и их роли в регулировании социально-трудовых отношений, что допускает их взаимозаменяемость².

В соответствии со ст. 2 ТК РФ, исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ, одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно

связанных с ними отношений является социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей (их объединений) в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Закрепление данного принципа в законе обеспечивает баланс между управлением организации (бизнеса) работодателем посредством издания локальных нормативных актов, при этом соблюдаются интересы работников и работодателей при формировании условий труда, необходимых условий, определяемых спецификой социально-общественных отношений.

Однако стоит обратить внимание на тот факт, что локальный нормативный акт, противоречащий актам вышестоящего уровня, коллективному договору, соглашению, не действует³, а значит, нормативная власть работодателя реализуется в большей степени не в единоличном режиме или с учетом мнения представительного органа работников, а совместно с работниками (с их представителями). Отражая принцип социального партнерства, совместное осуществление нормотворческой деятельности работников и работодателей влечет в определенной степени разделение нормотворческого права последних. Таким образом, не только работодателей государство наделяет правом создания нормативных правовых актов, но и работников.

Наделив стороны социального партнерства правом нормотворчества, государство предоставило им возможность самостоятельного регулирования социально-трудовых отношений, что является не только логичным, но и результативным аспектом, поскольку кому, как не самим сторонам конкретных отношений, виднее, какие вопросы и проблемы существуют в отношениях.

Обращаясь к международным правовым нормам, следует отметить, что положение Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948) закрепляет обязанность государства воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить право работодателей свободно осуществлять свою деятельность или воспрепятствовать ее законному

¹ См. Антонова Л.И. Локальное правовое регулирование. — Л., 1985, с. 15; Кондратьев Р.И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. — Львов, 1973, с. 45; Хныкин Г.В. Локальные нормативные акты трудового права. — Иваново, 2004, с. 51.

² Права работодателей в трудовых отношениях / ИЗиСП при Правительстве РФ; под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. — М.: Эксмо, 2010, с. 240.

³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Н.Г. Гладков, И.О. Сенирева. — М.: Профиздат, 2006, с. 35.

осуществлению¹. В соответствии с законодательством РФ объединения работодателей осуществляют свою деятельность независимо от органов государственной власти. Вмешательство в их деятельность, которое может повлечь ограничение прав объединений работодателей, недопустимо². В этой связи представляется, что государство не должно нивелировать полномочия общественных объединений, соблюдение которых необходимо в условиях современной рыночной экономики, в противном случае механизмы системы социального партнерства начинают функционировать с меньшей эффективностью, а также выявляются недочеты нормативной правовой базы в социально-трудовой сфере.

В науке зарубежных стран существуют несколько видов нормативных правовых актов, содержащих нормы права, среди которых в иерархии источников трудового права в странах зарубежья занимают свое место коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка и другие локальные нормативные акты организаций³. Во многих странах коллективные договоры являются источником трудового права, однако их роль различна: в некоторых странах она незначительна, в других же, напротив, значительна и практически приравнена к законам (Бельгия, Италия, Франция). Существуют страны, где коллективные договоры ставятся выше законов (Дания)⁴. Западное государственное, локальное и коллективно-договорное законодательство представляют собой 2 способа правового регулирования. Законодатель устанавливает минимальные уровни правовых гарантий, что страхует работника в непредвиденных ситуациях в экономической сфере и на рынке труда, а также одновременно создает

социально-трудовые минимумы для развития коллективно-договорного и локального регулирования как для самого работодателя, так и для социальных партнеров. Важная и конструктивная особенность коллективных договоров заключается в их способности оперативно реагировать на изменения в социально-экономической среде своего государства и отражать изменения в организации и ситуации на рынке труда, а те учитывают соотношение сил в отдельных отраслях и на предприятиях. Подобная оперативность, в свою очередь, предоставляет возможность профсоюзам улучшать трудовые условия по сравнению с законодательством РФ. Таким образом, реализуя свое нормотворческое право, работодатели (их объединения), а также работники (представители работников) могут не только оказывать влияние на условия труда и формировать их, но и регулировать взаимоотношения, что, в свою очередь, влияет на социально-экономический и политический климат страны в целом. Международный опыт свидетельствует о высокой значимости и практичности института коллективно-договорного регулирования социальных и трудовых отношений. Право на коллективные договоры в таких странах, как Греция, Испания, Италия, Португалия, Франция, Япония и др., прямо закреплено в национальных конституциях.

В Австрии, Германии, Дании, Люксембурге это право рассматривается как производное от права на ассоциацию⁵, являющегося одним из четырех международных фундаментальных принципов социальной политики, закрепленных в уставе МОТ⁶.

В Германии коллективные договоры заключаются между отдельным работодателем и советом представителей рабочих и служащих на предприятии. Сфера деятельности коллективного договора распространяется на конкретное предприятие, на котором оно было заключено. В коллективных договорах отражены вопросы, касающиеся размеров заработной платы, рабочего времени, отпусков, оплаты сверх-

¹ Статья 3 Конвенции № 87 МОТ «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию». Принята в Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. – Женева : Международное бюро труда, 1991, т. I, с. 859–864.

² Статья 6 Федерального закона «Об объединении работодателей» от 27.11.2002 № 156-ФЗ. Принята ГД ФС РФ 30.10.2002 // Парламентская газета, 30.11.2002, № 229.

³ Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право : учебник. – М. : ТК «Велби»; Проспект, 2005, с. 55.

⁴ Там же, с. 63.

⁵ Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. – М. : НОРМА-ИНФРА М, 1998, с. 145–146.

⁶ Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998) // Российская газета, № 238, 16.12.1998.

урочной работы, правил прекращения трудовых договоров и пр.¹ Работодатели и совет представителей рабочих и служащих заключают их по вопросам, входящим в компетенцию совета, определяемую законом ФРГ от 25.09.2001 «О правовом режиме (конституции) предприятия»².

Одна из правовых особенностей Федеративной Республики Германия – тарифная автономия – порождает еще одну специфику договорного регулирования социально-трудовых отношений сторон. Тарифная автономия выступает правом субъектов трудовых отношений, дает возможность независимо от государства устанавливать условия труда.

Она закреплена в законе о тарифных договорах от 9 апреля 1949 г.³ (закон действует в редакции от 25.08.1969 г. с последующими изменениями и дополнениями)⁴. В соответствии с данным законом тарифные договоры – это частноправовые нормативные договоры, заключаемые между профсоюзами и объединениями работодателей или профсоюзами и отдельными работодателями и содержащие правовые нормы, которые устанавливают заключение, изменение и расторжение трудо-

вых отношений, а также обязательные производственно-правовые вопросы, определяющие условия труда.

Понятие «тарифный договор» («соглашение о тарифах», «тарифное соглашение») отсутствует в трудовом законодательстве РФ. Тарифный договор по своему правовому и содержательному характеру схож с коллективным договором и соглашением (ст. 40 ТК РФ).

Федеральное законодательство Германии определяет общие положения в регулировании трудовых отношений между работниками и работодателями. Законодательство земель дополняет федеральное законодательство лишь в незначительной мере. Конкретизация отношений осуществляется с помощью тарифных договоров (соглашений), которые играют значительную роль в сфере правового регулирования трудовых отношений в Германии, предоставляя возможность самим сторонам оговаривать условия и устанавливать необходимые нормы.

При изучении зарубежного опыта очевидным становится тот факт, что институт коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений работников и работодателей является значимым и необходимым, хотя и существующим в различных формах в разных странах с учетом национальных экономик, политических, социальных и правовых систем, а также национальных особенностей каждой конкретной страны. Однако именно путем договорного регулирования работники и работодатели (социальные партнеры) имеют возможность быть услышанными друг другом. В демократической природе коллективно-договорного регулирования труда кроется позитивное значение для развития трудового права в целом.

¹ Шумилов В.М. Введение в правовую систему ФРГ. – М.: Дека, 2002, с. 105.

² Betriebsverfassungsgesetz. In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518). Zuletzt geändert durch Gesetz vom 18. Mai 2004 (BGBl. I S. 974).

³ Первый Закон о тарифных соглашениях был принят в Германии в 1918 г. В нем закреплялся наиболее либеральный принцип трудового права – принцип тарифной автономии, разработанный немецким юристом Г. Зинцхаймером, который считал необходимым придание тарифным договорам статуса, близкого к законодательному акту. Подробнее см.: Вальтер М., Лоренц Ф. Трудовое право в Германии. – Бонн : IN-PRESS, 1997, с. 4–5.

⁴ Tarifvertragsgesetz. In der Fassung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323). Zuletzt durch VO vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304).