

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

М.В. Лушникова, А.М. Лушников

Социальное партнерство в сфере труда

Учебное пособие

*Рекомендовано
Научно-методическим советом университета
для студентов, обучающихся по специальности Юриспруденция*

Ярославль 2008

УДК 349.2
ББК Х 627я73
Л 87

*Рекомендовано
Редакционно-издательским советом университета
в качестве учебного издания. План 2008 года*

Рецензенты:

Кафедра трудового права и охраны труда
Санкт-Петербургского государственного университета;
А.М. Куренной, доктор юрид. наук, проф., завкафедрой трудового права
Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова

Лушникова, М.В. Социальное партнерство в сфере труда: учеб.
Л 87 пособие / М.В. Лушникова, А.М. Лушников; Яросл. гос. ун-т. – Яро-
славль: ЯрГУ, 2008. – 432 с.
ISBN 978-5-8397-0633-0

Учебное пособие носит комплексный сравнительно-правовой ха-
рактер. В нем сочетается анализ действующего законодательства о со-
циальном партнерстве, практики его применения с системным изложе-
нием сложных проблем отраслевой теории коллективно-договорного
регулирования трудовых отношений, порядка разрешения коллектив-
ных трудовых споров, истории развития законодательства и зарубежно-
го опыта правового регулирования социально-партнерских отношений.
Особое место отведено международно-правовым актам о социальном
партнерстве.

Пособие предназначено для студентов, обучающихся по специаль-
ности 030501 Юриспруденция (дисциплина "Трудовое право", блок
ОПД), очной и очно-заочной форм обучения, а также для аспирантов,
преподавателей юридических вузов и факультетов, факультетов социо-
логии, государственной и муниципальной службы, слушателей системы
повышения квалификации и переподготовки кадров, а также руководи-
телей организаций, предпринимателей, менеджеров по работе с персо-
налом, юристов-практиков, профсоюзных работников.

УДК 349.2
ББК Х 627я73

ISBN 978-5-8397-0633-0

© Ярославский государственный
университет, 2008

Оглавление

Предисловие	5
Глава 1. Источники правового регулирования социального партнерства в сфере труда (источники трудового права)	7
1.1. Система источников трудового права.....	7
1.2. Международные источники трудового права.....	31
1.3. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, социально-партнерские и локальные нормативные акты	52
Глава 2. История, теория и практика социального партнерства в сфере труда	72
2.1. Правовые модели социального партнерства: прошлое, настоящее, будущее	73
2.2. Социальное партнерство: от истоков теории социального партнерства до Трудового Кодекса РФ.....	100
2.3. Правовой механизм социального партнерства: уровни, принципы и органы социального партнерства.....	125
Глава 3. Правовой статус субъектов социального партнерства: государство, профессиональные союзы, объединения работодателей	147
3.1. Государство как участник социального партнерства.....	147
3.2. Профессиональные союзы	153
3.3. Объединения работодателей.....	191

Глава 4. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений.....	206
4.1. Право на коллективные переговоры.....	206
4.2. История, теория, законодательство о коллективных договорах.....	227
4.3. Коллективные договоры и соглашения: правовая природа.....	257
Глава 5. Право работников на участие в управлении организацией	289
5.1. Развитие законодательства и учения о трудовом коллективе, участии работников в управлении организацией.....	289
5.2. Механизм осуществления полномочий трудового коллектива	299
5.3. Профсоюзы и иные представители работников	313
Глава 6. Коллективные трудовые споры	317
6.1. Развитие законодательства о трудовых спорах	317
6.2. Коллективные и индивидуальные трудовые споры: понятие и подведомственность.....	338
6.3. Коллективные трудовые споры: порядок разрешения	366
6.4. Право на коллективные способы самозащиты (забастовки и локауты)	382

Предисловие

Данное пособие имеет традиционную для учебников структуру, посвящено одному из основных разделов курса российского трудового права "Социальное партнерство в сфере труда".

Нельзя обойти вниманием и дидактическую проблему заявленного пособия. В соответствии с вступлением России в болонский процесс уже активно идет переход российского образования на двухуровневую систему: бакалавриат – магистратура. Это требует для подготовки магистров наличия нового уровня и видов учебных пособий, охватывающих широкий круг теоретических проблем, практических вопросов в контексте международно-правовых и сравнительно-правовых исследований. Данное пособие отвечает этим задачам.

Представляемое вниманию читателей пособие имеет следующую специфику. Во-первых, развитие российской правовой модели социального партнерства рассматривается в контексте и во взаимосвязи с аналогичными процессами на Западе. Вместе с тем основное внимание уделяется развитию и современному состоянию правового регулирования социального партнерства в России. Во-вторых, структура курса построена в соответствии с общепринятым на Западе делением на общие положения, коллективное трудовое право и индивидуальное трудовое право. Коллективное трудовое право регулирует социально-партнерские отношения (профсоюзы, организации работодателей, коллективные договоры, органы представительства работников на предприятиях, порядок разрешения коллективных трудовых конфликтов, в том числе регулирование забастовок). В-третьих, в каждом разделе пособия логика изложения материала примерно следующая. Сначала идет анализ истории законодательства и научных исследований на Западе и в России по данной проблеме, затем рас-

смаатривается теория вопроса, и только потом дается характеристика современного российского, а в отдельных случаях и западного законодательства, судебной практики. В-четвертых, по дискуссионным проблемам авторы высказывают свои предложения, возможные варианты заимствования из опыта прошлого или современного законодательства западных стран. Выводы излагаются по каждому параграфу.

Учебное пособие призвано дать комплексное представление о правовом механизме социального партнерства в сфере труда, привести основные теоретические положения, которые позволят специалистам в профессиональной деятельности правильно и обоснованно толковать и применять действующее законодательство о социальном партнерстве. Развитию практических навыков применения законодательства служит рассмотрение в тексте учебного пособия судебной, коллективно-договорной практики, спорных вопросов регулирования социально-партнерских отношений.

Для более эффективного усвоения материала и его наглядности текст пособия структурирован, по каждой главе приведен перечень рассматриваемых вопросов, список ключевых терминов и понятий, общие выводы. В тексте тематическими блоками также выделена правоприменительная и судебная практика.

Авторы с благодарностью примут замечания читателей, постараются учесть предложения по совершенствованию содержания данного пособия.

*М.В. Лушникова, А.М. Лушников
1 сентября 2008 г.*

Глава 1

Источники правового регулирования социального партнерства в сфере труда (источники трудового права)

В настоящей главе рассмотрены следующие вопросы:

- Понятие, виды и основные характеристики системы источников трудового права и правового регулирования социально-партнерских отношений в сфере труда. Судебная практика в правовом механизме регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.
- Международные источники трудового права и международная судебная практика.
- Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.
- Социально-партнерские и локальные нормативные акты.

Ключевые термины и понятия:

Источники трудового права, нормативно-правовой акт, судебная практика, локальный нормативный акт, международный договор РФ, декларации, конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ), акты Содружества Независимых Государств (СНГ), Совета Европы (СЕ), Экономический суд СНГ, Европейский суд по правам человека, регламенты, директивы Европейского союза (ЕС).

1.1. Система источников трудового права

Начнем с того, что социально-партнерские (коллективные) отношения являются производными, непосредственно связанными с трудовыми отношениями и входят в предмет правового регулирования трудового права (ст. 1 ТК РФ). В этой связи харак-

теристика источников трудового права в целом служит и характеристикой источников правового регулирования социального партнерства в сфере труда.

ТК РФ разграничил нормативный и договорный уровень регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. К договорному уровню относятся коллективные договоры и соглашения, трудовые договоры, которые не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9 ТК РФ). Согласно ТК РФ нормативный уровень включает:

- 1) нормы международного трудового права (ст. 10 ТК РФ);
- 2) трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ);
- 3) локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ).

Таким образом, в ТК РФ содержится традиционный (позитивистский) подход к определению источников права, и отграничиваются нормативные акты от актов реализации права. Однако законодатель не в полной мере учел специфику отраслевых особенностей источников трудового права, а в отношении коллективных договоров и соглашений проявил непоследовательность. С одной стороны, они могут содержать нормы трудового права (ст. 5), но с другой стороны, они отнесены к договорному уровню регулирования (ст. 9). При этом в качестве содержания коллективного договора (ст. 41) названы обязательства работников и работодателей, а соглашения (ст. 46) – взаимные обязательства сторон. Это классическое определение содержания договоров. Очевидно, что всем взаимным обязательствам не может быть придан нормативный характер и остается спорным, в какой части они содержат нормы трудового права, если включают только взаимные обязательства сторон. На наш взгляд, такое решение законодателя не в полной мере учитывает сложную двойственную правовую природу коллективно-договорного регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, о чем речь пойдет в следующем разделе, специально по-

Глава 1. Источники правового регулирования социального партнерства ...

священном коллективным договорам и соглашениям. Таким образом, одной из основных характеристик источников трудового права является их нормативность, они содержат нормы трудового права, исходящие от государства или принятые в порядке локального и социально-партнерского нормотворчества. Источник трудового права, по сути, представляет собой результат правотворчества государства или уполномоченных социальных партнеров в виде нормативных правовых актов, в том числе локальных нормативных актов, социально-партнерских договоров (коллективные договоры и коллективные соглашения).

ТК РФ в отличие от ранее действовавшего КЗоТ 1971 г. в своей основе имеет новые концептуальные подходы в регулировании трудовых и связанных с ними отношений. Эти новеллы, по нашему мнению, можно свести к трем основным положениям.

Во-первых, следует отметить, что в соответствии с идеей социального партнерства сформулированы цели и задачи кодекса. Целями законодательства о труде признаются не только установление государственных гарантий, защита прав и интересов работников, но и защита прав и интересов работодателей. Последнее имеет принципиальное значение. Права работодателя, которые защищаются и охраняются ТК РФ, нашли легальное закрепление (ст. 22 ТК РФ). Основной задачей трудового законодательства названо создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования не только интересов сторон трудового отношения, но и интересов государства.

Во-вторых, действительно принципиальным в ТК РФ следует признать изменение правового положения профсоюзов по сравнению с КЗоТ 1971 г. Если ранее основные полномочия профсоюзов сводились к согласовательным, то в ТК РФ вектор сменился на "учет мнения". Но это не означает, что профсоюзы утратили свои функции. Профсоюзы восстановлены в правовом статусе общественной организации.

В-третьих, в ТК РФ изменилось соотношение уровней регулирования трудовых прав и обязанностей работников и работодателей. Ранее в КЗоТ 1971 г. преобладал централизованный нормативный уровень правового регулирования, незначительное место отводилось локальному правовому регулированию, а