

С. П. Басалаева
Е. И. Петрова

КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Монография

Юридический институт



СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY

Елена Петрова

Коллективное трудовое право

«Сибирский федеральный университет»

2016

УДК 349.2
ББК 67.405.1

Петрова Е. И.

Коллективное трудовое право / Е. И. Петрова — «Сибирский федеральный университет», 2016

Изложены нормы коллективного трудового права, регулирующие коллективные или социально-партнерские отношения. Освещены сущность, цель, задачи, принципы, уровни, формы и акты социального партнерства. Дана характеристика коллективных трудовых споров. Рассмотрены вопросы ответственности в социальном партнерстве. Предназначена для научных работников и магистрантов юридических вузов. Может быть полезна слушателям системы повышения квалификации и переподготовки кадров, руководителям организаций, предпринимателям, менеджерам по работе с персоналом, юристам-практикам, профсоюзным работникам.

УДК 349.2
ББК 67.405.1

© Петрова Е. И., 2016
© Сибирский федеральный университет, 2016

Содержание

Введение	5
Глава 1	7
1.1. Понятие социального партнерства и его особенности в современный период	7
Конец ознакомительного фрагмента.	14

С. П. Басалаева, Е. И. Петрова

Коллективное трудовое право

Введение

Процесс формирования коллективного трудового права в нашей стране имеет относительно короткую историю. Его эволюция связана с развитием демократических свобод, защитой прав человека и возможностью объединения работников в профессиональные союзы. Как отмечается в научной литературе, основным субъект коллективного трудового права – профсоюзы – в России «вырос» из социалистической модели, при которой он находился под очень большим государственным влиянием, фактически был квазигосударственной структурой¹.

В современный период коллективное трудовое право – это условное название подотрасли трудового права, представляющей собой совокупность правовых норм, направленных на регулирование коллективных трудовых отношений в рамках социального партнерства. В соответствии со ст. 1 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ, Кодекс) отношения по социальному партнерству являются производными от индивидуальных трудовых отношений. Их субъектами выступают коллективные образования – профсоюзы, объединения работодателей, коллективы работников, а также иные участники, например, представители государства, органы по разрешению коллективных трудовых споров.

К основному перечню коллективных трудовых прав в России, исходя из международных правовых стандартов в сфере труда, традиционно относят: право на свободу объединений; право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров; право на участие работников в управлении организацией; право на разрешение коллективных трудовых споров, включая право на забастовку².

Такой же набор коллективных прав закрепляется и в законодательстве других стран. Примерами могут служить Трудовой кодекс Республики Азербайджан от 01.02.1999 г., Трудовой кодекс Республики Армения от 14.12.2004 г., Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15.05.2007 г., в которых вопросы коллективного трудового права урегулированы в виде разделов или глав о социальном партнерстве. Трудовой кодекс Республики Беларусь также содержит раздел IV «Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений», объединяющий главы о социальном партнерстве. Указанные кодифицированные акты с различными вариациями к коллективным трудовым правам относят: коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; взаимные консультации по вопросам правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий прав работников в сфере труда; участие работников, их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в разрешении коллективных трудовых споров.

Таким образом, приведенные примеры показывают, что коллективные трудовые права в странах СНГ закрепляются и рассматриваются в институте социального партнерства, а представление о наборе коллективных трудовых прав во многом совпадает и не имеет принципиальных различий.

¹ Лютов Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании: монография. М.: Волтерс Клувер, 2009. С. 6.

² См., напр.,: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. М.: Проспект, 2003. С. 261; Мельникова В. Г. Система трудового права Российской Федерации: дисс. ... канд. юрид. наук. Томск, 2004. С. 123–138; Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). В 2 кн. Кн. 2. М.: Статут, 2009. С. 10–23.

В трудовом праве стран Европейского союза коллективное трудовое право выделяется в качестве самостоятельной части, которая включает в себя правовое регулирование традиционного набора вопросов: свободы ассоциаций, объединения работников в профсоюзы, коллективных переговоров, участия работников и профессиональных союзов (иных представителей) в управлении организацией, коллективных трудовых споров³.

Государство на сегодняшний день достаточно целенаправленно вовлекает работодателей и профсоюзные организации не просто в систему сотрудничества между собой, но и в процесс формирования и реализации социально-экономической политики. В концепции развития страны до 2020 года, представляющей собой видение социально-экономической политики нашего государства на перспективу, социальное партнерство упоминается несколько раз, в том числе говорится и о поиске его новых форм⁴.

В этих условиях повышается роль норм коллективного трудового права как средства точечной настройки общественных отношений, в которых реализуются социально-экономические интересы государства, общества, работников и работодателей.

Наличие нерешенных вопросов в сфере правового обеспечения социального партнерства, а также слабая изученность коллективных отношений с участием наемных работников применительно к условиям рыночной экономики, необходимость их исследования в целях повышения эффективности социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений и определили актуальность вопросов, рассмотренных в монографии.

Заметим, что в работе отсутствует раздел, посвященный истории становления и развития коллективных трудовых прав и социального партнерства. Полагаем, что соответствующие вопросы довольно глубоко исследованы в трудах отечественных исследователей второй половины XIX века И. И. Янжула, В. П. Литвинова-Фалинского, И. Х. Озерова; советских ученых В. М. Догадова, В. И. Усенина, А. С. Пашкова, С. А. Иванова, а также наших современников И. Я. Киселева, А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой, Е. Б. Хохлова, А. Ф. Нуртдиновой, В. А. Сафонова, В. Ф. Цитульского.

³ См., напр.,: Blanpain R. *European Labour Law*. Kluwer Law International The Hague London Boston, 2000. P. 417; Weiss M., Schmidt M. *Labour Law and Industrial Relations in Germany*. Kluwer Law International. The Hague London Boston, 2000. P. 135.

⁴ О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. № 1662-р СПС «КонсультантПлюс».

Глава 1

Социальное партнерство в сфере труда как механизм реализации коллективных трудовых прав

1.1. Понятие социального партнерства и его особенности в современный период

Фундаментом российской национальной базы социального партнерства являются такие правовые акты Международной организации труда (МОТ), как Конвенция № 87 «Относительно свободы ассоциации и защиты права на организацию», Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров», Конвенция № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях», Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм», Конвенция № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация», Конвенция № 154 «О содействии коллективным переговорам»⁵. В них содержится основной массив норм, касающихся права на объединение; прав и обязанностей субъектов коллективных переговоров; участия органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда; права на ведение коллективных переговоров; распространения отраслевых соглашений; контроля за выполнением коллективного договора, соглашения и др.

Права, которые осуществляются в рамках социального партнерства, в трудовом праве называются коллективными правами работников и характеризуются как часть системы гарантированных государством прав работников, отражающих многообразие коллективных интересов, реализация которых осуществляется в коллективной форме, отличается коллективным представительством и имеет конечной целью улучшение правового и фактического положения каждого работника⁶.

Существует две модели социального партнерства. Первая осуществляется на двухсторонней основе с участием работников и работодателей (бипартизм), вторая предполагает наличие третьей стороны – государства (трипартизм). Для России характерна вторая из указанных моделей. Это связано с историческими особенностями отношений трудового найма в нашей стране, в которых государство на протяжении длительного исторического периода выступало и как законодатель, и как единственный работодатель для большинства работников.

Первым нормативно-правовым актом, направленным на создание системы социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений в постсоветской России, был Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 года № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»⁷. Им предусматривалось ежегодное заключение на республиканском уровне генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам между Правительством РСФСР, полномочными представителями общереспубликанских объединений профсоюзов и предпринимателей. Было также признано целесообразным начиная с 1992 г. заключать трехсторонние отраслевые тарифные соглашения между органами государственного управления, профсоюзами и представителями работодателей, предусмотрев в

⁵ СПС «КонсультантПлюс».

⁶ Зыкина Т. А. Реализация прав работников. Архангельск: ИПЦ САФУ, 2013. С. 85.

⁷ СПС «КонсультантПлюс».

них взаимные обязательства сторон, регулирующие социально-трудовые отношения в области организации оплаты труда, социальных гарантий, найма и увольнения работников. Предусматривалось также включение в них обязательств, обеспечивающих повышение эффективности производства, укрепление трудовой дисциплины, предотвращение трудовых конфликтов, а также соблюдение интересов трудящихся при проведении приватизации.

Появление в ТК РФ нового раздела «Социальное партнерство в сфере труда» свидетельствует о его признании в качестве важного самостоятельного правового института, включающего совокупность правовых норм, направленных на эффективное согласование интересов сторон социально-трудовых отношений.

В соответствии со ст. 23 ТК РФ социальное партнерство – это 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.

Данное определение в некоторой степени стало отражением научной концепции социального партнерства, в рамках которой большинство ученых-трудовиков рассматривают социальное партнерство как комплекс юридических норм и конструкций, направленный на создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства в социально-трудовой сфере⁸.

Если обратиться к научным исследованиям в области трудового права, то можно выявить различные подходы к пониманию социального партнерства.

По мнению Э. Ф. Гумеровой, «социальное партнерство является формой коллективно-договорного регулирования труда»⁹. Эта позиция представляется спорной, так как возникает вопрос: если социальное партнерство называется формой коллективно-договорного регулирования труда, то является ли эта форма единственной? И как быть с участием работников в управлении организацией и участием представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров как с формами социального партнерства, предусмотренными ТК РФ? Исходя из позиции Э. Ф. Гумеровой, такое участие оказывается за рамками системы социального партнерства, что, на наш взгляд, противоречит международному трудовому праву и законодательству Российской Федерации.

С. Ю. Головина называет социальное партнерство «формой организации взаимодействия работодателей, работников и государства в лице их представителей с целью согласования интересов партнеров, регулирования социально-трудовых отношений, предотвращения социально-трудовых конфликтов»¹⁰. С высказанной позицией можно согласиться, отметив, однако, при этом, что социальное партнерство осуществляется не в какой-либо одной форме, а в различных формах. При этом именно иерархически выстроенная и упорядоченная система взаимодействия между субъектами социального партнерства обеспечивает эффективность его функционирования как социального института¹¹.

По мнению А. М. Лушниковой и М. В. Лушниковой, социальное партнерство – это «правовой механизм регулирования коллективных отношений, включающий регулятивную и охранительную

⁸ См., напр.: Курс российского трудового права / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1997. Т. 1; Лушников А. М., Лушников А. М., Тарусина Н. Н. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений. Ярославль, 2001; Чуча С. Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. М.: Вердикт-1М, 2001; Киселев И. Я., Лушников А. М. Трудовое право в России и зарубежных странах: учеб. М.: Эксмо, 2008. С. 265.

⁹ Гумерова Э. Ф. Проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: дисс. ... канд. юрид. наук. Казань, 2005. С. 54.

¹⁰ Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права: дисс. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 1998. С. 249.

¹¹ Казаков С. О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2015. С. 16.

тельную части»¹². Согласно этому подходу регулятивная часть правового механизма социального партнерства включает отношения, которые складываются между субъектами социального партнерства по вопросам проведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров и соглашений, а также отношения в сфере участия работников и их представителей в управлении организациями. В эту же группу входят взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Охранительная часть правового механизма социального партнерства охватывает отношения, связанные с разрешением коллективных трудовых споров. Эта позиция представляется весьма обоснованной.

Действительно, механизм социального партнерства, как всякий механизм, имеет ряд составляющих его элементов, взаимодействие которых приводит к достижению заявленных целей. На наш взгляд, главным в таком механизме является процесс переговоров между сторонами, когда идет выявление и согласование их интересов и позиций. Это рациональный способ достижения взаимоприемлемых результатов, которые предполагается отразить в актах социального партнерства. И в этом смысле механизм социального партнерства трансформируется в механизм реализации коллективных трудовых прав работников. Под реализацией в данном случае следует понимать свободную, активную, волевою правомерную деятельность субъектов социального партнерства, направленную на воплощение нормативных предписаний, закрепляющих их права¹³.

По мнению некоторых авторов, содержащееся в ТК РФ понятие социального партнерства не в полной мере раскрывает его сущность, поскольку не указывает на его целевое назначение.

Так, Т. Л. Сошникова справедливо полагает, что необходимо указать на цели защиты трудовых прав и интересов работников, осуществляемые через акты социального партнерства – коллективные договоры и соглашения, и характеризовать социальное партнерство как систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также на защиту прав и законных интересов работников и работодателей¹⁴.

Юридическая трактовка социального партнерства лишь как формы или системы «взаимодействия органов государственного управления, объединений работодателей, профессиональных союзов...», даже с определенной целью, заметно сужает не только сущность, но и сферу влияния этого исторически обусловленного общественного феномена.

Так, К. Н. Гусов и В. Н. Толкунова, авторы учебника «Трудовое право России», высказали свое мнение о том, что «социальное партнерство сглаживает антагонизм труда и капитала, является компромиссом (консенсусом) их интересов, т. е. оно означает переход «от конфликтного соперничества к конфликтному сотрудничеству»¹⁵.

В. Н. Киселев и В. Г. Смольков предлагают рассматривать социальное партнерство одновременно как идеологию цивилизованного общества рыночной экономики и как необходимый инструмент строительства социально ориентированной рыночной экономики. При этом основополагающими чертами идеологии социального партнерства, по мнению указанных исследователей, выступают отрицание классовой диктатуры и классового насилия, преимущественно переговорный способ разрешения разногласий, установление гарантий защиты интересов сто-

¹² Лушникова М. В. Лушников А. М. Социальное партнерство в сфере труда: учеб. пособие / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. Ярославль: ЯрГУ, 2008. С. 110.

¹³ Зыкина Т. А. Указ. соч. С. 30.

¹⁴ Сошникова Т. А. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве // Трудовое право. 2008. № 12. СПС «КонсультантПлюс».

¹⁵ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: учеб. М., 2006. С. 121.

рон социального партнерства, признание необходимости социальной справедливости и участие работников в управлении предприятием¹⁶.

Такой же позиции придерживается А. М. Куренной, подчеркивая, что на современном этапе развития общества в странах с рыночной экономикой (и в тех, которые еще только пытаются ее построить) невозможно эффективное развитие рыночной экономики в ее важнейшем сегменте – рынке труда – без социального партнерства или диалога¹⁷.

По мнению Т. А. Сошниковой, социальное партнерство в современной России стало важным направлением реализации социальной политики государства. Возрастает роль и значение социально-партнерских механизмов в регулировании и защите важнейших трудовых прав и социально-экономических интересов работников, членов их семей и даже населения, проживающего на территории действия актов социального партнерства¹⁸.

Таким образом, социальное партнерство следует характеризовать как элемент социальной безопасности государства, благодаря которому осуществляется защита прав граждан на микро- и макроуровнях. На макроуровнях социально-партнерские соглашения включают в себя нормы, направленные на недопущение снижения уровня и качества жизни всего населения, а не только работающих граждан нашей страны. На микроуровне коллективные договоры призваны не только регулировать отношения между работниками и работодателями в конкретной организации, но и сглаживать появляющиеся противоречия, совместно преодолевать возникающие трудности, защищать права и интересы как работников, так и работодателей¹⁹.

Мнение ученых, рассматривающих социальное партнерство как идеологию, основанную на поиске баланса интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от социальных конфликтов, не представляется гиперболизированным. Наоборот, в нем подчеркивается социальная направленность трудового права в целом, что проявляется, с одной стороны, в выполнении им несвойственной большинству отраслей права защитной функции, наличии нравственного аспекта, с другой стороны – в его «открытости», подверженности влиянию многих факторов общественной жизни²⁰.

Еще один аспект в рассмотрении социального партнерства следует из положений ст. 2 ТК РФ, в которой социальное партнерство называется принципом трудового права, включающим право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. При этом формулировка ст. 2 ТК РФ выводит за рамки названного принципа иные принципы трудового права, а именно: обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них; право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них; обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах. Легко заметить, что такой подход в перечне ст. 2 ТК РФ, когда мы видим сужение принципа социального партнерства до одного права (право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений), противоречит тому набору коллективных прав, без которых говорить о социальном партнерстве нет смысла. Полагаем, редакция ст. 2 ТК РФ должна быть изменена согласно одному из следующих вариантов: либо сокращена с тем, чтобы предусмотреть

¹⁶ Киселев В. Н. Социальное партнерство в России. М., 2002. С. 55–56.

¹⁷ Куренной А. М. Социальное государство и социальное партнерство: как соединить усилия? // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. СПС «КонсультантПлюс».

¹⁸ Сошникова Т. А. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве // Трудовое право. 2008. № 12. СПС «КонсультантПлюс».

¹⁹ Сошникова Т. А. Социальное партнерство и его роль в решении социально-экономических проблем в современной России // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3. СПС «КонсультантПлюс».

²⁰ Нуртдинова А. Ф. Трудовое право: некоторые аспекты развития в современном обществе // СПС «КонсультантПлюс».

принцип социального партнерства как единый принцип, подразумевающий все перечисленные коллективные трудовые права; либо в формулировке этой статьи опустить словосочетание «социальное партнерство» и пойти по пути перечисления коллективных прав, закрепленных в ней в настоящее время.

Правда, при выделении категории социального партнерства как единого принципа трудового права в перечне ст. 2 ТК РФ может возникнуть вопрос, как такое утверждение согласуется со ст. 24 ТК РФ, которая называется «Основные принципы социального партнерства»? Не порождает ли такой подход абсурдной ситуации, когда речь идет о принципах принципа?

На наш взгляд, отвечая на поставленные вопросы и подводя итог анализу суждений, посвященных определению социального партнерства, необходимо отметить следующее.

Прежде всего, социальное партнерство следует понимать как институт трудового права, закрепляющий механизм правового воздействия на общественные отношения в сфере труда при реализации и защите коллективных трудовых прав. Термин «правовое воздействие» используется нами умышленно, поскольку общественные отношения в сфере труда испытывают на себе воздействие не только правовых норм (в этом случае мы говорили бы о механизме правового регулирования), но и подпадают под влияние других правовых инструментов, с помощью которых осуществляется упорядочение общественных отношений.

По нашему мнению, такой подход к социальному партнерству, с одной стороны, соответствует содержанию раздела II ТК РФ «Социальное партнерство в сфере труда», а с другой – является методологически оправданным по двум причинам.

Во-первых, подобная позиция позволяет говорить о способах правового регулирования и правовых средствах, свойственных данному институту трудового права, т. е. о тех явлениях, которые характерны для механизма правового регулирования. Во-вторых, в таком случае мы можем выделять иные правовые явления, имеющие значение для регулирования общественно-трудовых отношений с участием коллективных субъектов и их представителей, а именно: правовые принципы, правосознание, правовую культуру.

Неслучайно ученые, исследующие коллективные трудовые споры, отмечают ряд связанных с ними проблем, проистекающих как от несовершенства законодательства, так и от низкой правовой культуры представителей работодателей (их неготовность серьезно воспринимать проблемы, которые поднимают работники; идти на диалог; давление на работников и их представителей; низкая социальная ответственность)²¹.

В то же время и работники, и их представители часто не отличаются высокой правовой эрудицией. Поэтому можно найти примеры, когда в качестве одной из целей своей деятельности профессиональные союзы (их объединения) называют повышение правовой грамотности профсоюзных кадров, распространение правовых знаний среди членов соответствующего профсоюза. Так, Общероссийский профсоюз образования объявил 2016 год годом правовой культуры и предусмотрел различные мероприятия, направленные на повышение уровня правовой грамотности профсоюзных активистов²².

Высказывая мысль о социальном партнерстве как об институте трудового права, хотелось бы отметить, что логика его содержания подразумевает включение в него глав ТК РФ «Защита трудовых прав работников профессиональными союзами» и «Рассмотрение коллективных трудовых споров». При этом перечисленные в ст. 24 ТК РФ основные принципы социального партнерства должны представлять собой принципы института трудового права под названием «Социальное партнерство».

²¹ См., напр.: Герасимова Е. С. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 29–36.

²² http://eseur.ru/2016_god_-_God_pravovoy_kulturi_v_Profsouze/

Другой подход к определению социального партнерства, который мы считаем вполне оправданным, основывается на положениях действующего ТК РФ. В этом случае под социальным партнерством предлагается понимать как возникшую на определенном этапе общественного развития систему отношений между государством, работодателями (их представителями) и работниками (их представителями), включая коллективные трудовые отношения, в рамках которых реализуются коллективные трудовые права. Именно исходя из этого, мы можем говорить об уровнях социального партнерства, подразумевая, что система коллективных трудовых отношений складывается на какой-либо территории (муниципального образования, субъекта Российской Федерации и др.), в определенной отрасли, организации.

Современные исследования в области социального партнерства позволяют обосновать идею о необходимости выделения индивидуалистического аспекта социально-партнерских отношений. Так, Н. И. Дивеева полагает, что современное общество, приближаясь к постиндустриальному типу, имеет ряд особых параметров, отличающих его от общества XX века, в недрах которого были сформированы традиционные идеи коллективных трудовых прав и социального партнерства²³. По мнению автора, новый, т. е. индивидуалистический, подход вызван рядом причин. Укажем некоторые из них.

Во-первых, ориентир на коллективные формы защиты и представительства интересов в трудовых отношениях на практике не всегда срабатывает. Во-вторых, новые способы организации трудового процесса (гибкая занятость, современные производственные технологии, отход от традиционных форм разделения труда) приводят к «гибкому производству в относительно небольших производственных единицах, зачастую работники рассредоточены территориально, выполняют более индивидуализированные задачи в рамках неопределенной внутриорганизационной иерархии власти». В качестве еще одной причины Н. И. Дивеева называет изменение психологических установок работников и работодателей, стремящихся найти новые формы представительства своих интересов, которые не тяготеют к коллективному регулированию. В продолжение этой идеи автор говорит о том, что концепция компромиссного противостояния между трудом и капиталом уступает место другой мотивационной настроенности основных субъектов трудового права²⁴.

В целом, соглашаясь с высказанной позицией о том, что объективные изменения социума не могут не влиять на правовые теории и правовые институты, хотелось бы отметить, что она подлежит серьезному осмыслению.

Идея о тесной связи экономики и трудового права не является новой. Как самостоятельное направление экономической и правовой науки изучение соотношения экономики и права сформировалось к середине 60-х годов XX века. Базой для такого направления стали труды исследователей XVII–XIX веков П. И. Новгородцева, Л. И. Петражицкого, М. И. Туган-Барановского, И. М. Кулишера, П. Б. Струве, К. Маркса, Ф. Энгельса, Г. В. Плеханова. Соответствующая проблематика в советском и российском трудовом праве представлена в работах таких ученых, как А. К. Безина, Л. Ю. Бугров, Р. З. Лившиц, М. В. Лушникова и А. М. Лушников, С. П. Маврин, В. М. Молодцов, А. Ф. Нуртдинова, А. С. Пашков, В. Г. Сойфер, А. И. Ставцева, Е. Б. Хохлов.

На наш взгляд, идея о диалектике происходящих в экономике и обществе в целом процессов, с одной стороны, и трудового права, с другой, базируется на природе труда, который является основой и причиной развития общества. Как процесс преобразования природы и самого человека труд определяет социально-экономическую структуру общества. Согласно позиции классика трудового права Н. Г. Александрова, «процесс труда всегда выражает не

²³ Дивеева Н. И. Социальное партнерство: коллективистский и индивидуалистические подходы // Российский ежегодник трудового права. № 7. 2011 / под ред. д-ра юрид. наук Е. Б. Хохлова. СПб.: ООО «Унив. издат. консорциум», 2012. С. 42.

²⁴ Там же. С. 44–45.

только отношение человека к природе, но и отношение к другим людям. Иначе говоря, всякий труд совершается при посредстве тех или иных общественных отношений²⁵. В частности, он выделял такие общественные отношения, которые составляют необходимые предпосылки труда, но не выражают непосредственной связи между людьми в самом трудовом процессе, а именно: отношения по распределению средств производства (т. е. отношения собственности); отношения по производству и воспроизводству рабочей силы; отношения, выражающие общественное разделение труда.

В современный период, исследуя историю труда и трудового права, профессор Е. Б. Хохлов отмечает, что так называемый рабочий вопрос, с необходимостью решения которого столкнулись все европейские страны, «непосредственно связан с идеей либерализма (философского и экономического), идеей свободы труда, торговли и промышленности, идеей всеобщей свободы договора и, стало быть, свободы договора и в отношениях между трудом и капиталом, т. е. в трудовых отношениях»²⁶.

Аналогичная позиция прослеживается и в работах Т. А. Зыкиной, по справедливому мнению которой коллективные права опосредуют существующие в данном обществе, государстве связи между людьми в процессе совместного труда, в том числе такие важные отношения, как отношения по собственности к средствам производства и к продукту труда²⁷

²⁵ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М.: Проспект, 2009. С. 7.

²⁶ Хохлов Е. Б. История труда и трудовое право: в 3 т. Т. 1. История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем / под ред. И. Ю. Козлихина. СПб.: Издат. дом Санкт-Петербург. гос. ун-та, 2013. С. 970.

²⁷ См., напр.: Зыкина Т. А. Коллективные права работников и проблемы их реализации в современных условиях // Известия вузов. Правоведение. 2010. № 2. СПС «КонсультантПлюс».

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.