**Коллективный договор как инструмент социального партнерства**

**Шамоян Ангелина Аилазовна**

**Юриспруденция, Оренбургский институт(филиал) университета**

**имени О. Е. Кутафина(МГЮА)**

**Аннотация:** в данной статье была проанализирована история коллективного договора, его функции и взаимосвязь с группами условий, а также значение договора для работника и работодателя**.** Определена связь социального партнерства и коллективного договора.

**Ключевые слова:** коллективный договор, социальное партнерство, работник, работодатель, функции, условия, труд, законодательство.

В трудовом законодательстве институт коллективных договоров исторически ученые считают одним из самый первых. В начале 19 века их начали заключать во Франции, Англии, Соединенных Штатах Америки, позднее, в 20-е годы 20-го века коллективный договор был признан и юридически закреплен в большинстве стран мира, являясь важнейшим средством регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений.

В 1904-1905 годах первые коллективные договора были заключены в России, в основном, на промышленных предприятиях [[1]](#footnote-1). В 1918 Правительство РСФСР приняло декрет «О порядке утверждения коллективных договоров(тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условий труда». Оно подробно устанавливало содержание договора, его разделы. Также декрет определял порядок заключения коллективного договора. Одним из обязательных условий являлось предоставление данного документа в Наркомтруд в целях ознакомления, регистрации, утверждения.

Позже данный институт был признан и закреплён в КЗоТ 1918 и 1922 годов. Существовало общее правило, согласно которому законодательный минимум трудовых прав работников может быть повышено в договорном порядке.

К средине 30-х годов 20 века коллективные договоры временно не заключались, так как в области законодательного регулирования трудовых отношений в них нужды не было.

Возрождение института пришлось на период после Великой отечественной войны, особенно на конец 60-х годов 20 века. Обусловлено это было тем, что в это время в стране проводилась хозяйственная реформа, направленная на расширение самостоятельности предприятий. Совет министров СССР одобрил предложение ВЦСПС[[2]](#footnote-2) о восстановлении практики заключения коллективных договоров, хотя, на самом деле, они уже были восстановлены в качестве политико-юридических актов мобилизации трудящихся.

КЗоТ 1971 года до 1992 г. Содержал ряд статей о коллективном договоре (с 7 по 14), а позже был измене Законом Российской Федерации от 25.09.92 № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» [[3]](#footnote-3). После чего осталась только 7 статья КЗоТа со следующими изменениями: «Коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации. Порядок разработки и заключения коллективного договора регулируется законом Российской Федерации “О коллективных договорах и соглашениях”». Данный закон был уже принят 11 марта 1992 года, а в соответствии со статьей 13 данного акта, содержание и структура коллективного договора определялись сторонами.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года в 41 статье полностью повторил текст 13 статьи закона 1992 года о коллективных договорах и соглашениях, отметив, что содержание и структура договора определяются сторонами, в него могут быть включены обязательства сторон(работника и работодателя) по следующим вопросам: форма, система и размер оплаты труда, выплата пособий, компенсаций, механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором, занятость, переобучение, рабочее время, время отдыха, вопросы касаемо отпусков, улучшение условий и охраны труда работников, соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества, экологическая безопасность, охрана здоровья работников на производстве, гарантии и льготы работникам, совмещающим работу и обучение, оздоровление и отдых работников и членов их семей, частичная или полная оплата питания работников, контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора, отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора и другие вопросы, которые определят стороны.

Говоря о функциях коллективного договора, важно отметить, что они отражают его основное содержание и в то же время, они соотносятся с группами его условий. Они делятся на три категории: нормативные, обязательственные и информационные. Некоторые ученые выделяют только нормативные и информационные. Другие же, наоборот, добавляют к вышеперечисленным трем еще одну группу- организационных условий, которые часто указываются в разделе «Заключительные и переходные положения»[[4]](#footnote-4).

Функций, конечно, намного больше, чем групп условий. В частности выделяют: функция улучшения положения работников, функция конкретизации законодательства о труде и восполнения пробелов в праве, социально-партнерская, образовательная, функция повышения квалификации и аттестации, производственная, стимулирующая, охранительная и так далее.

Информационные условия отбираются сторонами из действующего законодательства. Это правило берет свое начало из ныне недействующего закона Российской Федерации «О коллективных договорах о соглашениях» 1992 года, где было сказано о необходимости переноса в договор отдельных законодательных положений для удобства работников. При наличии в тексте коллективного договора только таких условий этот акт признается недействительным. Поэтому здесь более видны функции законодательные, функция восполнения пробелов в праве.

Обязательственные условия коллективного договора отражают социально-партнерские функции, так как все обязательства работодателя предполагают встречный отказ работников от проведения забастовки на срок действия договора при надлежащем соблюдении его положений. К социально-партнерской функции также тесно связанными отмечают стимулирующую и функцию улучшения положения работников.

Под нормативными условиями понимаются локальные нормы права, которые устанавливаются сторонами в пределах их компетенции. Отличие их от других — это то, что они нематериального характера. Ибо материальные нормы — это содержание взаимных обязательств сторон договора. Их функция- конкретизация законодательства.

В.И. Смолярчук пишет, что локальные нормы приобретают юридическую силу, если они приняты в установленном порядке и, если есть общая норма, которая предоставляет администрации и профсоюзному комитету право на принятие конкретной локальной нормы[[5]](#footnote-5).

Говоря о значении трудового договора, как инструмента социального партнерства, главная ценность его для работников заключается в том, что в коллективном договоре для них устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с теми, что установлены в законодательстве.

Работодатель же должен оценивать роль этих льгот и преимуществ в создании у работников мотивации к повышению качества и эффективности труда. Более того, обязательства работодателя, относящиеся к мотивации, могут сопровождаться со встречными обязательствами трудового коллектива и представительного органа работников. Например, отказ от разрешения трудовых конфликтов путем забастовок, усиление соблюдения трудовой дисциплины и так далее.

Так как коллективный договор является двусторонним и несет в себе не только права, но и обязанности, любые изменения и дополнения в течение срока действия договора, вносятся только по взаимному согласию сторон, что еще раз подтверждает его договорную и партнёрскую природу. Важно также не только заключить договор, но и контролировать его исполнение. Контроль же осуществляется сторонами социального партнерства и соответствующими органами по труду.

Наличие коллективного на предприятии делает работодателя привлекательным на рынке труда, дает ему имидж, повышает степень доверия работников к нему.

Само по себе социальное партнерство является динамикой отношений работника и работодателя. В определенном смысле, коллективный договор является определенным инструментом или формой реализации социального партнерства между работником и работодателем при помощи определенных функций.

**Список литературы**

Акопова Е.М., Ерёмина С.Н. Договоры о труде. – Ростов н/Д., 1995; Каринский С.С. Основные направления развития советского трудового права // Вопросы советского социалистического права. – М., 1958; Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. – М., 2003; Урсалова О.В. Из истории коллективных договоров в России // Правоведение. – 2002. – № 3 и др.

Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов

Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1992. – № 41. – Ст. 2254.

Акопова Е.М. О порядке и практике заключения коллективных договоров // Хозяйство и право. – 1989. – № 7

1. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. – М., 1978. – С. 168.
1. Акопова Е.М., Ерёмина С.Н. Договоры о труде. – Ростов н/Д., 1995; Каринский С.С. Основные направления развития советского трудового права // Вопросы советского социалистического права. – М., 1958; Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. – М., 2003; Урсалова О.В. Из истории коллективных договоров в России // Правоведение. – 2002. – № 3 и др. [↑](#footnote-ref-1)
2. Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов [↑](#footnote-ref-2)
3. Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1992. – № 41. – Ст. 2254. [↑](#footnote-ref-3)
4. Акопова Е.М. О порядке и практике заключения коллективных договоров // Хозяйство и право. – 1989. – № 7 [↑](#footnote-ref-4)
5. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. – М., 1978. – С. 113. [↑](#footnote-ref-5)