

*Ю. Р. Мазурина (Барнаул)*

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ФОРМА СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

*Научный руководитель — О. Т. Коростелева*

Актуальность данной статьи обосновывается тем, что в настоящее время все более важным становится правовое регулирование трудовых отношений. Хотя данные отношения подкреплены нормативно-правовым обеспечением, тем не менее часто возникают в нашей стране спорные вопросы по их регулированию. Необоснованное и непоследовательное осуществление данной политики провоцирует создание напряженности в трудовом коллективе и становится средоточием конфликтов. Значительным препятствием становятся коллективно-договорные отношения, складывающиеся между коллективом сотрудников предприятия и руководством. Сфера ответственности продолжает распространяться как на самих работников, так и на работодателя, и не должна снимать ответственности ни с одной, ни с другой стороны. В статье сделан научный обзор структуры и содержания локального нормативно-правового акта, а именно коллективного договора.

Законодательство Российской Федерации предоставляет участникам трудовых отношений не только право разрешать все возникающие разногласия в процессе трудовой деятельности, но и возможность проявлять активное участие работников и работодателей в установлении условий труда, развивать данные отношения на основе социального партнерства. Именно поэтому всю большую роль в практике регулирования трудовых отношений играет коллективный договор.

*Коллективный договор* — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (по определению ст. 40 ТК РФ). Коллективный договор на предприятии заключают работодатель и профсоюз работников или полномочные представители работников, если работники не объединились в профсоюз.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами коллективных переговоров. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: формы, системы, размеры оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсация, доплаты; механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков; улучшение условий и охраны труда молодежи, женщин и других работников; добровольное и обязательное медицинское страхование; соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья; экологическая безопасность, охрана здоровья работников на производстве; льготы для работников, совмещающих работу с обучением; контроль за выполнением коллективного договора; ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение условий функционирования профсоюзов, иных уполномоченных работниками исполнительных органов; отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении [1].

Коллективный договор — это локальный нормативно-правовой акт, который все чаще приобретает статус некоего трудового кодекса, призванного регламентировать трудовые отношения между работниками и работодателем, приспособлять общие нормы трудового законодательства применительно к структуре и специфике данного предприятия. Он относится к локальным нормативным актам, таким как Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда работников, Положение о премировании и материальном стимулировании работников и т. д., и обязателен для работодателя, для всех структурных подразделений, отделов, служб, для всех должностных лиц и работников. Все локальные нормативные акты должны отвечать требованиям ст. 5 ТК РФ.

При изучении истории рабочего движения в России в начале XX в. интерес, в частности, представляет вопрос о том, когда был заключен первый коллективный договор рабочих с предпринимателями. Долгое время считалось, что первый такой договор был заключен в Баку 30 декабря 1904 г. Признание того факта, что декабрьский договор 1904 г. является первым коллективным договором в истории рабочего движения России, можно встретить и в ряде обобщающих работ. Так, в «Истории Коммунистической партии Азербайджана» говорится: «30 декабря 1904 г. нефтепромышленники под давлением бастующих ра-

бочих подписали коллективный договор с рабочими — первый коллективный договор в истории рабочего движения России». В «Очерках истории Коммунистической партии Азербайджана» указывается: «30 декабря 1904 г. нефтепромышленники вынуждены были подписать коллективный договор с рабочими. Это был первый коллективный договор в истории рабочего движения в России. В пунктах коллективного договора, названного рабочими «Мазутной конституцией», были отражены завоевания бакинского пролетариата». В «Истории Азербайджана» читаем: «30 декабря 1904 г. переговоры успешно завершились, и первый коллективный договор, который рабочие окрестили «Мазутной конституцией», был подписан обеими сторонами». В «Истории государства и права Азербайджанской ССР» отмечено: в декабре 1904 г. состоялась «знаменитая всеобщая забастовка рабочих Баку, завершившаяся заключением первого коллективного договора». Вопрос о заключении коллективного договора между нефтепромышленниками и рабочими освещался в трудах азербайджанских ученых. Все это позволяет сделать вывод, что декабрьский договор 1904 г. и был первым коллективным договором в истории рабочего движения в России [2]. Это говорит о том, что важность коллективного договора была осознана еще сто лет назад, менялись только условия заключения и их формулировка.

Часто трудовые отношения работодателя и работника становятся объектом наблюдения профсоюзов и иных общественных структур, декларирующих свою заинтересованность в защите граждан в статусе наемного сотрудника от возможных правовых притеснений нанимателя. В этом также может проследиваться рассматриваемый аспект соответствующих коммуникаций. В случае, если во взаимодействии работодателя и нанимателя участвует профсоюз, то это может предполагать регулирование социально-трудовых отношений на уровне официальных правовых актов (например, ФЗ № 10 от 12 января 1996 г. регулирует деятельность профсоюзов).

Работник с его интересами и правами зачастую теряется в массе других факторов хозяйственной деятельности работодателя и отодвигается в системе его приоритетов на последний план. Итогом этого нередко становится чрезмерная эксплуатация труда наемных работников, дополненная низким уровнем заработной платы, а также многочисленными нарушениями их прав и ущемлением законных интересов [3]. Для работников коллективный договор выступает как механизм их участия в управлении организацией и регулирования их трудовых отношений с возможностью предусмотреть все ситуации, которые могут возникнуть в отношениях с работодателем. Для работо-

дателя же коллективный договор выступает как гарант стабильности его трудовых отношений с работниками и совершенно справедливо все чаще именуется своеобразной конституцией трудовых отношений в той или иной организации. Существует тенденция к тому, чтобы эти отношения между работником и работодателем были более личностными, более индивидуализированными. С другой стороны, что этому мешает? Со стороны работника — незнание его прав, неумение защищать свои права, страх перед работодателем, со стороны работодателя — традиции бюрократизма. Вся работа по заключению договора бюрократизирована до предела, это является главной проблемой.

Работники, чьи права нарушены, очень редко обращаются за защитой в различные инстанции, несмотря на то что государство сформировало четкий механизм защиты прав и законных интересов работников. Поэтому, прежде чем говорить о нестабильности в экономической, политической и иных сферах нашей жизни, что так или иначе отражается на трудовом положении граждан, следует начать с переосмысления нигилистических взглядов. Следовательно, необходимо провести ряд мероприятий, направленных на преодоление данной проблемы. В первую очередь нужно познакомить работников с трудовым законодательством. Практика показывает, что среди подавляющего большинства граждан наблюдается слабое знание трудового законодательства субъектами трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а также неумение правильно его толковать и применять. Даже элементарное знакомство с договором осложняется тем, что работники зачастую просто не читают его и не вникают в его суть. Согласно ст. 7 Конституции РФ, государственная политика должна быть направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, а трудовая сфера, как известно, напрямую способствует этому. На уровне трудового права для наиболее эффективного выхода из сложившейся ситуации необходимо усиление роли института защиты трудовых прав работников [3].

### **Библиографический список**

1. Википедия. Коллективный договор [Электронный ресурс]. — URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/Коллективный\\_договор](https://ru.wikipedia.org/wiki/Коллективный_договор).
2. Сафаралиев И. Т. Еще раз о первом коллективном договоре в России 19.11.2016 [Электронный ресурс]. — URL: <http://portalus.ru/modules/russianla>.
3. Андрияхина А. М., Гущина К. О. Защита трудовых прав граждан. — М., 2008. — 216 с.