



DOI: <https://doi.org/10.15688/jvolsu5.2016.3.10>

УДК 349.2

ББК 67.405

РЕАЛИЗАЦИЯ КОНКРЕТИЗИРУЮЩЕЙ ФУНКЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И СОГЛАШЕНИЯ

Ирина Александровна Глотова

Кандидат юридических наук,
преподаватель кафедры конституционного права и муниципального права,
Челябинский государственный университет
glotova.i.a@mail.ru
ул. Братьев Кашириных, 129, 454001 г. Челябинск, Российская Федерация

Аннотация. Статья посвящена анализу одной из функций коллективного договора и соглашения – конкретизации законодательных актов в сфере труда. Рассмотрены некоторые аспекты реализации функции коллективного договора и соглашения, действующей в нескольких направлениях: экономическом, социальном и правовом. Выделены более частные функции конкретизирующей составляющей коллективного договора и соглашения, среди которых: делегированное, восполняющее и улучшающее регулирование.

Автором отмечается поэтапное раскрытие общих положений и норм социально-партнерских актов различных уровней. Сделан вывод о том, что конкретизация норм трудового права происходит и в общей системе актов социального партнерства различных уровней по различным направлениям, и в соответствии со своими более частными функциями на основе принципа неухудшения положения работников данными актами.

Ключевые слова: конкретизация, функция, нормативность, пробел, уровни.

Коллективно-договорное регулирование является тем уровнем, в соответствии с которым регламентация частных вопросов представляет собой конкретизацию общих положений законов и иных нормативно-правовых актов.

Е.А. Ершова справедливо пишет: «Абстрактные правовые нормы, регулирующие трудовые правоотношения, в связи со своим общим характером не могут быть единственным и универсальным средством правового регулирования конкретных и постоянно развивающихся трудовых правоотношений». Ввиду иерархической зависимости коллективных договоров от нормативно-правовых актов функция конкретизации коллективного договора с объективной неизбежностью снижаться не может и не должна [2, с. 53].

В науке трудового права не вызывает сомнения нормативная природа коллективного договора и соглашений. Некоторые нормы коллективных договоров обладают чертами правовых норм. Обязательность договора и соглашения в силу их заключения, широкий круг лиц, на которых распространяются их положения, продолжительность действия норм характеризуют положения указанных актов как нормативные.

Таким образом, конкретизация в коллективных договорах и соглашениях относится к нормативной конкретизации, поскольку коллективный договор и соглашение в соответствии с их законодательной дефиницией являются нормативными актами. Однако если рассматривать их сущность, то правильнее говорить

о данных актах как о нормативных договорах, поскольку их основу все же составляет обоюдное соглашение сторон.

Соглашение как одну из форм трудового права взамен разновидности правовых актов предлагает рассматривать Е.А. Ершова [3, с. 420].

Коллективный договор, в свою очередь, предлагается рассматривать как разновидность соглашений на локальном уровне.

В литературе выделено пять основных функций коллективного договора:

1) конкретизация правовых норм, содержащихся в нормативных правовых актах, которые принимают органы государственной власти, а также положений социально-партерских соглашений;

2) установление дополнительных трудовых прав и гарантий для работников, закрепление социальных льгот и преимуществ;

3) установление льгот и преимуществ, не имеющих непосредственной связи с трудовыми отношениями;

4) осуществление первичного правового регулирования;

5) восполнение пробелов в правовом регулировании трудовых отношений [4, с. 54–66].

Видится, что функция конкретизации в коллективных договорах является наиболее емкой и универсальной и в общем виде отражает сущность некоторых иных, таких как установление дополнительных прав и гарантий работников, восполнение пробелов законодательства. Если рассматривать конкретизацию норм трудового права как деятельность правотворческих, правоприменительных органов, социальных партнеров по дополнительной регламентации, уточнению и исправлению положений нормативно-правовых актов государственных органов, то конкретизацию трудового законодательства можно представить в качестве главной функции, назначения коллективного договора в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Через рассматриваемые акты социального партнерства происходит конкретизация содержания законодательства по следующим основным направлениям:

1) экономическое, выражающее установление обоюдных экономических интересов сто-

рон социального партнерства, а также государства. В отношении работников данное направление выражается в том, что происходит разработка и установление системы материального стимулирования, для работодателей – реализуются способы повышения производительности труда при сокращении затрат;

2) социальное, отражающее улучшение условий труда на рабочем месте, установление дополнительных льгот в питании, при проезде к месту работы, организацию вне рабочего времени, наделение правом работников на участие в установлении условий труда, управлении предприятием. Обеспечение работников дополнительными социальными правами означает снижение количества забастовок, а значит, и социальной напряженности;

3) правовое, означающее, что закрепление в коллективных договорах и соглашениях «новых норм» направлено на совершенствование нормативных правовых актов, приспособление законодательства к нуждам работников и работодателей, ориентирование законодателя на упорядочивание нормативной базы, акцентирование внимания на сферы общественных отношений, нуждающиеся в законодательном урегулировании.

При этом из автономного урегулирования отношений участниками социального партнерства государство также извлекает выгоду, которая выражается в увеличении объемов производств в национальном масштабе, в улучшении в социальной сфере без особого законодательного вмешательства в эти процессы.

Исходя из указанных общих направлений конкретизации, определим ее непосредственные функции, реализуемые посредством заключения коллективного договора и соглашения:

- делегированное регулирование;
- восполняющее регулирование;
- улучшающее регулирование.

Если рассматривать иерархичность построения таких актов, как коллективный договор и соглашение, их место в системе источников права будет зависеть и от степени конкретизации их положений по отношению к трудовому законодательству.

Так, если сравнивать коллективный договор и соглашение, то последний акт будет обладать большей степенью обобщенности,

наличием в содержании большого количества норм-принципов, целей и задач. Это подтверждается законодательным положением ст. 45 ТК РФ, предусматривающей, что соглашения регулируются социально-трудовые отношения и устанавливаются общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений.

При этом по логике законодателя, предусматривающего возможность заключения соглашения на различных уровнях социального партнерства – на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном, – степень конкретности его положений будет зависеть от уровня, на котором создан подобный акт.

Так, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 гг. представляет собой документ, в общем виде содержащий направления взаимодействия в приоритетных сферах жизни (экономике, социальной сфере) и по основным вопросам (заработная плата, занятость, социальное страхование и защита, условия охраны труда, перспективы развития социального партнерства, повышения его эффективности) [1].

По мнению А.Ф. Нуртдиновой, генеральное соглашение в механизме регулирования трудовых отношений занимает особое место. В нем нет регулятивных норм, в связи с чем соглашение не оказывает непосредственного влияния на содержание трудовых отношений. Значение этого соглашения в том, что оно определяет согласованные направления осуществления социально-экономической политики и регулирования трудовых отношений [3, с. 56].

Поэтому его заключение всегда подразумевает необходимость создания конкретизирующих его актов, то есть соглашений нижестоящего уровня: межрегионального, регионального, отраслевого (межотраслевого) и территориального.

Отраслевые соглашения в развитие и во исполнение положений Генерального соглашения применительно к отрасли производства или деятельности включают обязательства с определенными количественными значениями минимального размера оплаты труда, доплат

и надбавок, уровня индексации. Так, согласно Федеральному отраслевому соглашению по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014–2016 гг., минимальный гарантированный размер заработной платы водителя автомобиля (автобуса) не может быть менее двукратного размера прожиточного минимума трудоспособного населения в регионе расположения организации (3.2). При достижении в течение календарного года индекса потребительских цен на товары и услуги в Российской Федерации размера 106 % и более стороны Соглашения (работодатели) рассматривают вопрос о внеочередной индексации размеров минимальных гарантий по оплате труда не менее чем в меру роста потребительских цен (изменения прожиточного минимума) (3.4) [6].

Аналогично федеральному отраслевому соглашению, непосредственные для применения нормы содержит региональное отраслевое соглашение. Так, в соглашении по урегулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области на 2012–2014 гг. в п. 3.12 указана следующая гарантия: «При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) выплата среднемесячной заработной платы производится в течение 4-х месяцев на период трудоустройства следующим категориям: женщинам, имеющим на своем иждивении 2-х или более детей в возрасте от 3 до 14 лет; одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет; беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет» [5].

Таким образом, соглашения ниже уровня Генерального соглашения содержат обязательства в виде конкретных гарантий, количественные показатели, повышающие коэффициенты, проценты доплат и надбавок и другие положения, которые могут непосредственно применяться сторонами социального партнерства, являющимися участниками соглашения. При этом уровень конкретности норм в таких соглашениях не зависит от их последующих уровней – регионального, межрегионального, отраслевого, территориального, поскольку создание каждого из них обосновано необходимостью урегулирования блока вопросов социально-экономического характера на

определенной территории или в определенной отрасли.

В этом смысле наименьшей степенью обобщения и наибольшей конкретностью содержания обладает коллективный договор. В связи с тем, что коллективный договор заключается «на местах»: в конкретной организации или у индивидуального предпринимателя, – в нем отражаются все аспекты их внутрихозяйственной деятельности, ее всестороннее урегулирование.

Анализ содержания коллективных договоров и соглашений позволяет сделать вывод о том, что конкретизация норм трудового права происходит не только внутри отдельно взятого коллективного договора или соглашения, но и в общей системе актов социального партнерства различных уровней по различным направлениям и в соответствии со своими более частными функциями. При этом с целью соблюдения согласованности и последовательности в создании конкретизирующих норм социальными партнерами закреплена принцип неухудшения положения работников данными актами в ст. 9 ТК РФ. Это позволяет проводить конкретизацию посредством указанных актов без ущемлений прав работников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы // Российская газета. – 2013. – 30 дек.
2. Ершова, Е. А. Коллективные договоры – вид нормативных правовых договоров, содержащих нормы права / Е. А. Ершова // Трудовое право. – 2008. – № 10. – С. 47–62.
3. Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Е. А. Ершова. – М.: Статут, 2007. – 620 с.
4. Нуртдинова, А. Ф. Регулирование трудовых отношений коллективным договором, соглашением / А. Ф. Нуртдинова // Хозяйство и право. – 2005. – № 1. – С. 77–83; № 2. – С. 54–66.
5. Отраслевое территориальное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования города Курска на 2012–2014 гг. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://www.kurskadmin.ru/sites/default/files/2011-13.doc> (дата обращения: 14.02.2016). – Загл. с экрана.

6. Федеральное отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транспорту на 2014–2016 гг.: (утв. Общероссийским профсоюзом работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, Некоммерческой организацией «Российский автотранспортный союз» 24.10.2013) // Солидарность. – 2014. – 15 янв. (№ 1).

REFERENCES

1. Generalnoe soglasenie mezhdru obshcherossiyskimi obyedineniyami profsoyuzov, obshcherossiyskimi obyedineniyami rabotodateley i Pravitelstvom Rossiyskoy Federatsii na 2014-2016 gody [General Agreement Between the National Associations of Trade Unions, the National Associations of Employers and the Russian Government for the Years 2014-2016]. *Rossiyskaya gazeta*, 2013, Dec. 30.
2. Ershova E.A. Kollektivnye dogovory – vid normativnykh pravovykh dogovorov, soderzhashchikh normy prava [Collective Bargains – the Kind of Normative Legal Treaties, Containing Legal Rules]. *Trudovoe pravo*, 2008, no. 10, p. 47-62.
3. Ershova E.A. *Trudovoe pravo v Rossii* [The Labor Law in Russia]. Moscow, Statut Publ., 2007. 420 p.
4. Nurtdinova A.F. Regulirovanie trudovykh otnosheniy kollektivnym dogovorom, soglaseniem [The Regulation of Labor Relations by Collective Bargains and Agreements]. *Khozyaystvo i pravo*, 2005, no. 1, pp. 77-83; no. 2, pp. 54-66.
5. *Otraslevoe territorialnoe soglasenie po regulirovaniyu sotsialno-trudovykh otnosheniy v sisteme obrazovaniya goroda Kurska na 2012-2014 gg.* [Industrial Territorial Agreement at Regulation Social Labor Relation in the System of Education in Kursk City for 2012-2014]. Available at: <http://www.kurskadmin.ru/sites/default/files/2011-13.doc>. (accessed February 14, 2016).
6. Federalnoe otraslevoe soglasenie po avtomobilnomu i gorodskomu nazemnomu passazhirskomu transportu na 2014–2016 gg.: (utv. Obshcherossiyskim profsoyuzom rabotnikov avtomobilnogo transporta i dorozhnogo khozyaystva, Nekommercheskoy organizatsiyey “Rossiyskiy avtotransportnyy soyuz” 24.10.2013) [Federal Industrial Agreement on Automobile Land Passenger Transport for 2014-2016 (App. by All-Russian Trade Union of Workers of Motor Transport and Road Infrastructure, a Nonprofit Organization Russian Road Transport Union 10/24/2013)]. *Solidarnost*, 2014, January 15, no. 1.

**REALIZATION OF CONCRETIZATION FUNCTION
OF COLLECTIVE BARGAINS AND AGREEMENTS**

Irina Aleksandrovna Glotova

Candidate of Juridical Sciences, Lecturer of Constitutional and Municipal Law Department,
Chelyabinsk State University
glotova.i.a@mail.ru
Br. Kashirinykh St., 129, 454001 Chelyabinsk, Russian Federation

Abstract. The article is devoted to the one of collective agreement's function such as law concretization in the labor sphere. Some aspects of realization of collective agreement's function acted in different directions such as economic, social and legal are considered in the article. The most particular function of concretizational contain of collective agreements such as delegating, filling of the gap, improving regulation.

An incremental disclosure common rule in the social agreements of different levels is noticed by the author. The concretization of labor law rules takes place in the system of social partnership acts on different levels and, in the same time, according to their particular function, based on principle non-regression of the situation of employees by these acts.

Key words: concretization, function, normative, gap, levels.