

УДК 331.106.24

Горохова В.Б.

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, e-mail: gorevavi@inbox.ru

ФАКТОРЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ЗАКЛЮЧЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

Ключевые слова: социальное партнерство, коллективный договор, работодатель, профсоюз, коллективные переговоры.

В современных условиях мирового экономического и политического кризиса сфера социально-трудовых отношений требует некоторых изменений. Унизительные условия, в которых работают люди, широко распространены в современных обществах и особенно распространены в так называемом развивающемся мире. Международно признанные стандарты регулирования условий труда изобилуют, хотя на практике не часто применяются.

Коллективные переговоры – это метод, который используется работниками для ведения переговоров по заключению коллективного договора. Целью этих переговоров является заключение коллективного договора, который регулирует условия труда. Именно коллективные договоры, решая проблемы оплаты труда, времени работы, обучения, безопасности работы и др., дополнительно обеспечивают предпосылку для здоровых трудовых отношений внутри организации. Коллективные переговоры являются механизмом, используемым работодателями и работниками в целях разрешения противоречивых интересов, и необходимым элементом трудовых отношений, поскольку дает дополнительные условия, моральное удовлетворение и чувство защищенности для работников, с одной стороны, и стабильность, повышение производительности труда и законный рычаг регулирования для работодателя – с другой.

Традиционно коллективные переговоры осуществляются профсоюзами, однако современная ситуация в России указывает на снижение значимости профсоюза, что приводит к сокращению коллективных договоров.

Введение

В целях регулирования социально-трудовых отношений работодатели и работники имеют право заключать коллективные договоры. Стоит отметить, что в соответствии с российским законодательством коллективный договор не является обязательным правовым актом организации. Однако Трудовым кодексом Российской Федерации определены положения, которые должны или могут закрепляться в локальных нормативных актах организации, например:

- право работников на участие в управлении организацией;
- особенности режима рабочего времени и времени отдыха;
- особенности оплаты труда работников;
- индексация заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- гарантии и компенсации;
- положения об охране труда и др. [5].

Указанные пункты являются важными элементами, однако пока не будет достигнуто соглашение, удовлетворяющее как работодателя, так и работников,

коллективный договор не может быть подписан и не может иметь никакой юридической силы [6].

Коллективные договоры обеспечивают благоприятный климат в организации, поскольку они создают большие возможности для синтеза требований сторон, с одной стороны, и уступками – с другой. Так, при индивидуальном разрешении трудовых вопросов у работника может возникнуть желание принять для себя выгодные условия от работодателя, которые при этом будут неудовлетворительными для остальных. Иногда работодатели могут контролировать условия работы и заставлять работников согласиться на низкую заработную плату. Для предотвращения таких действий и обеспечения непрерывности работы организации, работники и работодатели должны достигнуть согласия, которое может быть успешно реализовано только путем коллективных переговоров. В то же время коллективные переговоры могут иметь успех только тогда, когда работники и работодатели имеют одинаково сильные позиции и осознают свои права и обязанности.

Цель исследования. В настоящее время, не смотря на развитие социального партнерства, в российских организациях наблюдается сокращение количества коллективных договоров. Коллективно-договорное регулирование в России не достигло широкого распространения по сравнению с развитыми странами. Основная часть коллективных договоров заключается в бюджетных и крупных промышленных организациях. В этой связи представляется целесообразным выделить факторы, обеспечивающие широкое распространение практики заключения коллективных договоров в организациях всех форм собственности.

Материалы и методы исследования

Для проведения исследования использовались различные методы познания, необходимые для решения поставленной задачи.

С помощью нормативно-правового метода была проанализирована законодательная база в сфере регулирования социально-трудовых отношений. Также изучалась базовая литература в анализируемой области и современные научные работы.

Экспериментальные (метод наблюдения, сравнения) и эмпирически-теоретические (метод аналогии, индукции) методы позволили получить объективную информацию и выявить основные проблемы в сфере коллективно-договорных отношений в России.

Результаты исследования и их обсуждение

Результат коллективных переговоров во многом зависит от соответствующих отношений работников в целом и профсоюза, в частности, с одной стороны, и работодателя – с другой. Для успешного ведения коллективных переговоров можно выделить следующие факторы:

1. Профсоюзы

Профсоюзы должны стать более сильными и ответственными. Следует активизировать объединение работников в профсоюзы, чтобы укрепить лидерство внутри организации и повысить уровень знаний среди работников. Работники могут не вступать в профсоюз, но, если они не воспользуются этим правом, коллективные переговоры

будут менее или совсем неэффективными. В случае если профсоюз слаб, работодатели могут сказать, что он не представляет работников, и откажутся признавать его или вести с ним переговоры.

Как только профсоюз станет достаточно сильным, работодатели решат, что в их интересах признать его и вести с ним переговоры, в противном случае они могут столкнуться с забастовками, и последующие финансовые потери могут быть намного больше, чем стоимость любых льгот по заработной плате и условий, на которые они могут пойти при переговорах с профсоюзом. С другой стороны, профсоюзы должны понимать экономические последствия коллективных переговоров, требования профсоюзов должны удовлетворяться за счет доходов и в пределах ресурсов организации.

Признание дополнительных гарантий будет иметь положительную выгоду от улучшения производственных отношений, что благоприятно скажется на производстве. Профсоюзы в свою очередь должны в равной степени заботиться о жизнеспособности фирмы, качестве работы, продуктов и услуг.

Прежде чем заключать коллективный договор с профсоюзом, работодатели захотят получить уверенность в том, что профсоюз сможет выполнить свои обязательства, в том числе, что профсоюз сможет осуществлять контроль над своими членами и что его членство достаточно стабильно.

Профсоюз должен поощрять внутреннюю профсоюзную свободу и проводить периодические консультации с общим составом членов профсоюза. Забастовки и локауты должны быть последним средством. Периодические переговоры между руководством и профсоюзами помогут достигнуть взаимопонимания о положениях договора и прояснения сомнений.

2. Работодатели

Работодателям необходимо признать профсоюз и начать вести коллективные переговоры более добросовестно, что также заставит профсоюз систематически формулировать планы и требования.

В целях ведения коллективных переговоров работодатели должны тщательно подбирать комиссию, чтобы иметь возможность ориентироваться во всех вопросах организации. Для управленче-

ской команды лучше иметь смешанный состав, такой как эксперты по производству, финансам, производственным связям, во главе с экспертом по персоналу.

Руководство не должно ждать, пока профсоюз начнет забастовки, оно должно приложить все разумные усилия, чтобы предотвратить их возникновение и своевременно устранить их, когда они возникнут.

3. Правительство

Правительству следует заявить о своей политике поощрения сторон к урегулированию споров путем двусторонних консультаций и переговоров в соответствии с общественной безопасностью и социальными интересами.

Вмешательство правительства в производственные отношения, особенно в урегулирование производственных споров, должно постепенно сокращаться до минимально возможного уровня. Обязательное разрешение споров следует использовать только в качестве крайней меры.

Правительство должно доносить до общества, что коллективные переговоры являются лучшим методом урегулирования условий занятости.

Коллективные переговоры будут в полной мере эффективными при благоприятном политическом и экономическом «климате».

4. Коллективные переговоры

Сторонам необходимо развивать позитивное отношение и открытость друг к другу и навыки понимания позиции другой стороны, а также некоторую гибкость при внесении изменения в собственные требования. Они должны понимать, что подход к ведению коллективных переговоров не подразумевает судебного разбирательства.

Для обеспечения успеха коллективных переговоров следует избегать несправедливых практик и отказаться от них, иначе доверие будет подорвано злоупотреблением служебным положением, если одна из сторон воспользуется преимуществом другой, прибегнув к нечестным действиям.

Обычно каждая сторона выдвигает свои требования, которые призваны обеспечить основу для переговоров, и по мере продолжения переговоров одна сторона соглашается сократить

свои требования по одному пункту в обмен на уступки другой стороны.

Одна сторона может предъявлять сильно завышенные требования, которые в ходе переговоров ей придется значительно снизить. Также в зависимости от относительной силы обеих сторон, экономических условий умения вести переговоры, одна сторона может выиграть больше уступок, чем другая.

Готовность «давать» и «брать» во время переговоров не должна означать, что уступки будут идти только одной стороне. Переговоры могут быть успешными только тогда, когда стороны опираются на факты и цифры, чтобы обосновать точку зрения.

Результаты переговоров должны быть в письменной форме и должны быть отражены в коллективном договоре. Как только коллективный договор заключен, он должен неукоснительно соблюдаться и справедливо выполняться.

Таким образом, при проведении коллективных переговоров стороны должны иметь взаимное доверие, добросовестность и желание достигнуть успеха. Конструктивные консультации между профсоюзом и руководством возможны только в том случае, если рыночные полномочия двух сторон относительно равны и осуществляются с ответственностью и без дискриминации.

Выводы

Для достижения успеха в коллективных переговорах необходима ответственная работа двух сторон – работодателей и работников (профсоюзов), одновременно внешним регулятором может выступать правительство (иные государственные органы). Согласованный диалог позволяет достигать урегулирования интересов партнеров, что приводит к росту количества коллективных договоров и как следствие – увеличение охвата работников коллективными договорами.

Факторы, выделенные в ходе исследования, помогут каждому из партнеров при формировании политики в сфере коллективно-договорных отношений на всех этапах – переговоры, заключение коллективного договора и контроль за реализацией. Данные положения являются общими и одновременно универсальными для каждой организации.

Библиографический список

1. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. – М.: Бератор-Пресс, 2002. – 314 с.
2. Вильданова М.М. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты: Сравнительно-правовое исследование. – М.: Юристъ, 2002. – 687 с.
3. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: учебник. – М.: Эксмо, 2006. – 608 с.
4. Рожко Г.Б. О распространении действия коллективного договора: правоприменительная практика // Вопросы трудового права. – 2017. – № 2. – С. 8-12.
5. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 г. № 197 – ФЗ [принят Гос. Думой 21 октября 1994 г.]: измен. от 05.02.2018 г. № 8 – ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1. – Ст. 3.
6. Федотов П.В., Остроухов Л.А., Ващенко Р.Р. Коллективный договор: понятие, преимущества и недостатки заключения // The european scientific and practical congress global scientific unity 2014 (Прага, Чешская Республика 26-27 сентября 2014 г.). Прага: Издательство Международная научная ассоциация SCIENCE & GENESIS. – 2014. – С. 98-100.
7. Цысина Г. Коллективно-договорное регулирование в системе социального партнерства России // Общество и экономика. – 2012. – № 6. – С. 80-100.
8. Черняева Д.В. Социальная ответственность работодателя. Часть 1 // Трудовое право в России и за рубежом. – 2016. – № 1. – С. 24-28.