

УДК 349.22

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА ПРЕДПРИЯТИИ КАК ФАКТОР
СНИЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ И
РАБОТАДАТЕЛЕМ****Соловьева Марина Валерьевна,**

Студент Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов,

Санкт-Петербург, Россия

E-mail: solovevmarina4@gmail.com

Аннотация

Коллективный договор – это уникальный нормативно-правовой акт, который учитывает интересы работников и работодателя, а также снижает социальную напряженность в коллективе. Выполнение условий коллективного договора улучшает корпоративную культуру организации, повышает мотивацию сотрудников. Работодатель, в свою очередь, защищает себя от необоснованных претензий работников.

Ключевые слова: коллективный договор, коллективные переговоры, социальное партнерство, профсоюз, арбитраж, Трудовой Кодекс РФ.

**COLLECTIVE AGREEMENT AT AN ENTERPRISE AS A FACTOR OF
REDUCING LABOR CONFLICTS BETWEEN EMPLOYEES AND EMPLOYERS****Marina V. Solovyova**

Student of Saint-Petersburg university of the humanities and social sciences,

Saint-Petersburg, Russia

E-mail: solovevmarina4@gmail.ru

ABSTRACT

The collective agreement is a unique legal act that takes into account the interests of employees and the employer, and also reduces social tension in the team. Fulfillment of the terms of the collective agreement improves the corporate culture of the organization, increases the motivation of employees. The employer, in turn, protects himself from unfounded claims of employees.

Keywords: collective agreement, collective bargaining, social partnership, trade union, arbitration, Labor Code of the Russian Federation.

Актуальность проблемы

Изучением вопросов возникновения трудовых конфликтов на предприятии и их урегулированием занимались многие ученые: Анисимов А.Л. [1], Горохова В.Б [2], Зайцева Л.В. [4], Ю.Н. Коршунова [6] и другие.

Введение

Социально трудовые конфликты в России – это один из важнейших факторов, который отражает не только уровень социальной напряженности в конкретной сфере, но и оказывают влияния на все общество. Согласно данным Мониторинга трудовых протестов за 2020 год, основными причинами социально трудовых конфликтов были низкие заработные платы и недовольство политикой руководства [9].

Конфликты между работником и работодателем требуют конструктивного разрешения, минимизации деструктивных последствий, подготовки поля для дальнейшего улучшения положения обоих субъектов. Данные меры могут быть реализованы, например, с помощью заключения коллективного договора. Стоит подчеркнуть, что в современном обществе все более актуален подход, основанный на совмещении интересов работника и работодателя, на умении сотрудничать и не нарушать права друг друга. Как показывает практика, вести грамотные, конструктивные переговоры – это умение, которым необходимо овладеть обеим сторонам. Однако заключение коллективного договора на предприятии не всегда является гарантом его успешного функционирования, так как основные противоречия могут остаться не решенными.

Цель исследования

Целью данного исследования является рассмотрение теоретических основ заключения коллективного договора и изучение его влияния на социально-трудовые конфликты на предприятии.

Результаты и их обсуждение

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей [10]. Основная черта данного документа – это возможность предоставления лучших условий труда для работников. Это универсальный инструмент, который выполняет несколько важных функций:

1. Защитная – охрана интересов работников и работодателей по вопросам труда.
2. Формирование взаимной ответственности у представителей работников и работодателей по вопросам организации труда, быта и культуры на предприятии.
3. Коммуникативная – расширение информационного поля между работодателем и работниками. Это снижает уровень социальной напряженности в коллективе и представляет собой способ профилактики конфликтов на предприятии.
4. Установление порядка решения каких-либо экономических, социальных или производственных вопросов.

Несомненно, функций коллективного договора выделяется намного больше: от воспитательной и социально-партнёрской до регулятивной и образовательной.

Коллективный договор может заключаться в организации, в филиалах, обособленных структурных подразделениях. Для того, чтобы установить колдоговорные отношения на предприятии, необходимо отметить порядок заключения коллективного договора.

Интересы работников при ведении коллективных переговоров представляет первичный профсоюзный орган. Если первичная профсоюзная организация отсутствует, то работники вправе организовать конференцию и выбрать тайным голосованием представителя, который будет выражать и отстаивать их интерес. Интересы работодателя, в свою очередь, отображает руководитель организации или его уполномоченный представитель. Стоит отметить, что необходимым условием признания коллективный договор юридическим документом, является необходимость подтверждения документально представительства каждой стороны [2,5].

Инициировать начало коллективных переговоров может любая из сторон. Зачастую, с таким предложением выступают именно работники. Предложение о начале организации коллективных переговоров должно быть оформлено в письменном виде и та сторона, которая получила данное предложение обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней с момента получения документа. Если работодатель уклоняется от участия заключения коллективного договора или нарушает сроки, которые устанавливает закон, то это несет за собой административную ответственность в виде штрафа [1,5].

Когда сторона, которая организовала переговоры получила ответ, то следующий день можно считать началом коллективных переговоров. Для того, чтобы организовать грамотно коллективные переговоры и заключить колдоговор необходимо создать специальную комиссию, состав которой определяется представителями сторон. Комиссия должна быть оформлена приказом. Комиссия обязана вести протокол, куда заносятся предложения сторон и принятые решения. Кроме того, каждая из сторон, при возникновении каких-либо вопросов или трудностей имеет право привлечь экспертов, которые могут помочь в их разрешении.

Работодатель обязан довести содержание коллективного договора до работников. Если по каким-либо положениям стороны не смогли прийти к соглашению, то к ним прилагается протокол разногласий. В дальнейшем их можно будет разрешить. Необходимо еще раз подчеркнуть, что если коллективный договор ухудшает положение работников, то он не подлежит применению. Данный договор распространяет свое действие на всех работников организации, независимо от того состоят они в профсоюзе или нет. В договоре необходимо указать дату, с которой наступает его действие. В целом, коллективный договор заключается сроком на три года, но в дальнейшем его можно продлить. Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду. Далее он проводит проверку данного договора на соответствие условиям Трудового Кодекса и после возвращается сторонам.

Процедура заключения коллективного договора строго регламентирована и последовательна. Однако стоит отметить некоторые пробелы в данной системе. В статье 40 ТК РФ указано, что стороны составляют протокол разногласий, если по отдельным условиям не пришли к соглашению. До 2006 года протокол разногласий мог быть условием коллективного спора, но сейчас лишь началом новых коллективных переговоров. Это осложняет организацию коллективного трудового спора еще больше. Одновременно с этим, работодателем может сколько угодно не обращать внимания на основные положения коллективного договора, а ограничиваться лишь согласованием незначительных. Если работники выскажут недовольства по данному поводу, то под этим не будет никакой юридической базы. В данном случае, сама суть коллективного договора: установление сотрудиических отношений и отстаивания своих прав теряется. Для того, чтобы прийти к разрешению данной ситуации, необходимо ввести особое условие – установление предельного срока ведения коллективных переговоров и при истечении времени, дать возможность организовать коллективный трудовой спор. Вследствие этого работники будут чувствовать себя уверенно и более безопасно.

Одним из важных элементов социального партнёрства является стабильность и предсказуемость. Изменение коллективного договора в одностороннем порядке не допускается. Это можно сделать только по взаимному согласию сторон. Изменение трудового законодательства, улучшение условий уже принятого договора или признание колдоговор недействительным, также являются условиями для его изменения. Помимо вышеперечисленного, колдоговор может быть изменён в процессе коллективного трудового спора. Для этого необходимо привлечь третью сторону (арбитраж), чье решение будет носить обязательный характер для сторон. В данном случае администрация предприятия должна отчетливо понимать, что изменение коллективного договора без обоснованной причины (в одностороннем порядке) – это нарушение законодательства и шаг к началу трудового конфликта.

Эффективность коллективного договора – это одна из самых важных его характеристик. В данном случае, необходимо рассмотреть два основных аспекта:

1. Насколько досконально и полно отражены все условия коллективного договора.
2. Каким образом данные условия реализуются на практике.

Показателем эффективности коллективного договора на предприятии служит отсутствие как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров. В данном случае, можно утверждать, что стороны нашли баланс интересов и пришли к взаимовыгодному результату. Однако, стоит подчеркнуть, что на практике, такая ситуация не всегда достижима, так как она может быть связана с иными факторами, которые не входят в «компетенцию» социального партнёрства, например:

1. Низкие доходы населения, дифференциация общества по величине дохода
2. Социально-экономическое отставание России от стран Европы
3. Низкая правовая грамотность населения, которая отражается в нежелание строить партнёрские отношения и искать точки соприкосновения между субъектами трудовых отношений.

При этом установление колдоговорных отношений может осложняться теми процессами, которые происходят в самой организации: смена руководства, реорганизация, изменение формы собственности и так далее. Данные проблемы находятся в экономической системе координат и требуют оперативного разрешения, однако это не всегда возможно на практике [4,5].

Так или иначе, коллективный договор, это уникальный нормативно-правовой акт, который позволяет урегулировать вопросы, которые не входят напрямую в ведение Трудового Кодекса РФ. Данные действия призваны снизить риск возникновения конфликтных ситуаций на предприятии и улучшить психологический климат в коллективе. Например, в данный локально нормативно-правовой акт можно включить следующие пункты: дополнительные отпуска для работников, дополнительную систему поощрения, отдых для работников и их семей, экологическую безопасность на предприятии и так далее [3,8].

Кроме того, коллективный договор приобретает высокую ценность во время кризисных ситуаций, когда вопрос защиты своего положения наиболее актуален. Работники уверены в том, что их положение на предприятии стабильно и страха за завтрашний день нет. Работодатель, в свою очередь, может рассчитывать на высокую заинтересованность персонала в выполнении своей трудовой функции. При этом выгода от заключения колдоговора заключается в защите от непредсказуемого поведения работников и их требований, а также в снижении налоговой нагрузки на предприятие (при определённых условиях) [6,7].

Как уже было указано выше, стороны свободны в выборе условий, которые будут закреплены в коллективном договоре. Однако важной особенностью является то, что они несут взаимную ответственность за исполнение условий договора.

На данный момент заключение коллективного договора – это не только один из способов профилактики возникновения конфликтных ситуаций, но и показатель статуса организации, где подчеркивается важность учета интересов каждой стороны. Благодаря установлению колдоговорных отношений повышается корпоративная культура предприятия, снижается социальная напряженность. Это уникальный нормативно-правовой акт, который является следствием совместной работы двух сторон на компромиссной основе. Также стоит подчеркнуть, что коллективный договор занимает преимущественное положение по сравнению с иными локальными актами. Это отражается в детальной проработанности каждого условия договора, строгой процедурой его принятия, действия.

Одновременно с этим, при всей привлекательности заключения коллективных договоров, их подписывается относительно немного. В государственном секторе (сфера здравоохранения, образования, государственное управление), колдоговоры более успешны, нежели чем в частном секторе. Это связано с рядом причин [5]:

1. Экономическая неустойчивость организации
2. Низкая окупаемость
3. Страх руководства брать на себя дополнительные обязательства в условиях экономической напряженности
4. Отсутствие первичных профсоюзных организаций на предприятии, незаинтересованность администрации в их создании
5. Низкая правовая грамотность населения (отсутствуют знания об институте социального партнёрства и его целях)

Заключение

Таким образом, была проанализирована сущность и специфика коллективного договора, а также были выделены факторы, которые способствуют его заключению на предприятии, соблюдение которых, ведет к снижению количества конфликтных ситуаций. Можно сделать следующий вывод: установление коллективно-договорных отношений выгодно как для работников, так и для работодателя. Благодаря установлению партнёрских отношений, стороны осуществляют свою деятельность по принципу «выигрыш-выигрыш». Коллективный договор, в свою очередь, это инструмент, который может соблюсти баланс между правами и интересами каждой стороны.

Однако основное количество коллективных договоров заключаются на государственных предприятиях. В частном секторе процент заключения крайне низок. Это обусловлено разными причинами: от нестабильной экономической ситуации в стране до незнания института социального партнёрства. Государство стимулирует частный сектор, снижая налоговую нагрузку на работодателя, однако этого недостаточно. В первую очередь необходимо обозначить, что работник и работодатель – это два основных субъекта трудовых правоотношений, интересы которых могут не совпадать друг с другом и данная ситуация абсолютно нормальна. Главное – это умение вести конструктивный диалог, благодаря которому будет сохранен баланс прав и интересов каждого.

Список литературы:

1. Анисимов А. Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение // Трудовое право. – 2003. – № 1. – С. 16 - 22.

2. Горохова В.Б. Факторы, способствующие заключению коллективных договоров // Вестник алтайской академии экономики и права – 2018. – № 8. – С. 68 – 71.
3. Гусов К.Н. Общая ценность коллективного договора как акта социального партнёрства // Известия московского государственного индустриального университета – 2006. – № 2 (3) – С. 6.
4. Зайцева Л.В. Конфликт интересов в трудовых отношениях с участием представителей: проблемы и пути их преодоления // Актуальные проблемы российского права. – 2016. № 4 (65) – С. 143 – 149.
5. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник / И. Я. Киселев. – М.: ТК Велби: Проспект, 2005. – 164 с.
6. Коршунова Т.Ю. Некоторые проблемы правового регулирования труда руководителя организации // Закон. – 2019. № 11. – С. 102 – 109.
7. Кутлюярова Э.Р. Коллективный договор в системе социального партнерства // Скиф. Вопросы студенческой науки – 2020. – № 9 (49) – С.84.
8. Маврин С. П. Правовой механизм распространения условий коллективного договора на всех работников организации / С. П. Маврин, Н. Сенников // Юрист и бухгалтер. – 2003. – № 2. – С. 8 -16.
9. Мониторинг трудовых протестов [Электронный ресурс] // Трудовые протесты в 2020г. URL: <http://www.trudprotest.org/category/otchety/> (дата обращения: 29.05.2022).
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021, с изм. от 06.10.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021).

References:

1. Anisimov A. L. Collective agreements and agreements and their social and legal significance // Labor Law. – 2003. – №. 1. – P. 16 – 22.
2. Gorohova V.B. Factors contributing to the conclusion of collective agreements // Bulletin of the Altai Academy of Economics and Law – 2018. – №. 8. – P. 68 – 71.
3. Gusov K.N. The total value of the collective agreement as an act of social partnership // Proceedings of the Moscow State Industrial University – 2006. – №. 2 (3) – P. 6.
4. Kiselev I.Ya. Comparative labor law: textbook / I. Ya. Kiselev. – М.: ТК Velby: Prospect, 2005. – 164 p.
5. Korshunova T.Yu. Some problems of legal regulation of labor of the head of the organization // Law. – 2019. №. 11. – P. 102 – 109.
6. Kutluyarova E.R. Collective agreement in the system of social partnership // Skif. Issues of student science – 2020. – №. 9 (49) – P.84.
7. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 N 197-FZ (as amended on June 28, 2021, as amended on October 6, 2021) (as amended and supplemented, effective from September 1, 2021).
8. Mavrin S. P. Legal mechanism for extending the terms of the collective agreement to all employees of the organization / S. P. Mavrin, N. Sennikov // Lawyer and accountant. – 2003. – No. 2. – P. 8 – 16.

9. Monitoring of labor protests [Electronic resource] // Labor protests in 2020. URL: <http://www.trudprotest.org/category/otchety/> (date of access: 05.29.2022).
10. Zaitseva L.V. Conflict of interest in labor relations with the participation of representatives: problems and ways to overcome them // Actual problems of Russian law. — 2016. №. 4 (65) — P. 143 — 149.