

Гумерова Э. Ф.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФОРМА КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2007/2/132.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2007. № 2 (2). С. 288-291. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2007/2/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

еще не существует, а следовательно, не может быть стороной заключаемого лицензионного договора. Ввиду отсутствия в законодательстве каких-либо указаний по данному вопросу, с учетом практики внесения в уставный капитал денежных взносов учредителей, представляется, что в качестве лицензиата должен выступать один из учредителей (учредители) создаваемого юридического лица. При этом в соглашении должно быть оговорено, что право на товарный знак вносится для юридического лица. Если же хозяйственное общество создается одним лицом, то возможность заключения лицензионного договора, оформляющего внесение права на товарный знак в качестве вклада в уставный капитал, существует только после регистрации юридического лица. В качестве лицензиара в данном случае будет выступать владелец товарного знака (он же учредитель), а в качестве лицензиата — само юридическое лицо. На стадии создания юридического лица в данной ситуации заключение лицензионного договора представляется юридически невозможным, так как одно и то же лицо не может одновременно выступать в качестве лицензиата и лицензиара. Более того, в соответствии с Правилами регистрации договоров об уступке товарного знака и лицензионных договоров о предоставлении права на использование товарного знака Роспатент проверяет соответствие представленного на регистрацию договора положениям Закона РФ о товарных знаках, в частности требования к сторонам лицензионного договора.

Важным условием рассматриваемого лицензионного соглашения является *условие о сроке*, в течение которого юридическое лицо может использовать товарный знак. По общему правилу, указанный срок не должен превышать периода действия свидетельства на знак, однако на лицензиара может быть возложена дополнительная обязанность по продлению действия регистрации знака, что влечет увеличение срока использования обозначения организацией. В случае прекращения у юридического лица права использовать товарный знак до истечения срока, на который такое право было передано (например, если лицензиар не выполняет обязанность по продлению срока действия права на товарный знак, а также по другим причинам: признание регистрации товарного знака недействительной и т.п.), можно предположить, что должны применяться последствия, зафиксированные в п.3 ст.15 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью»: «в случае прекращения у общества права пользования имуществом до истечения срока, на который такое имущество было передано в пользование обществу в качестве вклада в уставный капитал, участник общества, передавший имущество, обязан предоставить обществу по его требованию денежную компенсацию, равную плате за пользование таким же имуществом на подобных условиях в течение оставшегося срока».

Таким образом, форма распоряжения правом на товарный знак в виде вклада в уставный капитал юридического лица в России не является распространенной. Известно, что в структуре нематериальных активов отечественных предприятий удельный вес вкладов в уставный капитал в виде объектов промышленной собственности (право на патенты, товарные знаки и т.д.) значительно ниже аналогичных показателей в странах с развитой рыночной экономикой. Представляется, что на данном этапе развития российского общества в связи с увеличением стоимости товарных знаков, а также кодификацией положений в области средств индивидуализации (четвертая часть ГК РФ «Исключительные права»), заложившей основу в сфере распоряжения правом на товарный знак, внесение права на использование товарного знака в качестве вклада в уставный капитал станет все более распространенной тенденцией и позволит укрепить правовое регулирование в данной области.

Список использованной литературы

- Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ,
Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ.
Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ.
Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 8 февраля 1998 № 14-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1998. № 7. Ст. 785.
Федеральный закон «Об оценочной деятельности» от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3813.
Постановление Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ № 6/8 «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой ГК РФ» от 1 июля 1996 г. (п. 17) // Бюллетень Верховного суда РФ. 1996. № 9.; 1997. № 5.
Гражданское право. Учебник. Т.1/Под ред. Е.А. Суханова. М., 1998.
Интеллектуальные активы: идентификация, оценка, управление // Интеллектуальная собственность. 2000. № 5.
Конов Ю. Оценка рыночной стоимости товарного знака // Интеллектуальная собственность. 1999. № 2.
Хурмагуллин В. В. Интеллектуальная собственность как товар. М., 1999.

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФОРМА КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Гумерова Э. Ф.

Набережночелнинский филиал Института экономики, управления и права

До перехода нашей страны к рыночной экономике социальное партнерство у нас в стране развивалось на уровне организаций при заключении коллективных договоров. После перехода к рыночной экономике усилением государства и профсоюзов в РФ начали развиваться формы социального партнерства на всех уровнях.

В связи с развитием социального партнерства в России коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений получило значительное развитие.

Нельзя не согласиться с мнением Гайнуллиной Ф.И. о том, что социальное партнерство – это определенный тип общественных отношений, который составляет сердцевину, ядро демократического общества. Оно возможно лишь там, где объективно существует взаимозависимость участников (субъектов) социальных отношений. Но в этом заключена лишь возможность становления партнерских отношений. Реализоваться на практике они могут лишь при наличии субъективного фактора – заинтересованности сторон в сотрудничестве [Гайнуллина 1999: 21].

Однако едва ли можно согласиться с ее точкой зрения о необходимости расширения участия государства в функционировании системы социального партнерства в переходный период [Гайнуллина 1999: 12].

Мы согласны с В.Н. Киселевым, который определяет форму коллективно-договорного регулирования – социальное партнерство как специфический тип общественных отношений, обеспечивающий баланс реализации интересов между социальными группами, классами, имеющими принципиально различные, существенно отличающиеся социально-экономические интересы, отношения между общностями, которые не могут слиться, образовать социальное единство [Киселев 1995: 16].

Характерной чертой состояния социального партнерства в современной России является значительная дифференциация форм и методов взаимодействия: от активной позиции профсоюзов в отстаивании интересов работников и развитых форм социального диалога на предприятии – до отсутствия намека на учет интересов персонала и полного неприятия профсоюзов, в каких – либо формах. Не менее значимо и то, что социальный диалог не стал доминирующим принципом регулирования социально-трудовых отношений.

В Российской Федерации социальное партнерство построено по системе трипартизма (принципе участия в переговорах трех сторон – государства, предпринимателей и работников). Государство обеспечивает принятие нормативных актов о минимальных правовых гарантиях в области трудовых правоотношений и тесно с ними связанных трудовых отношениях. Предприниматели защищают свои интересы и несут ответственность за развитие производства. Работники отстаивают свои законные интересы и права, в основном, через профсоюзы или другие представительные органы.

В 60-70-е годы социальное партнерство по системе трипартизма было практически неосуществимо. Это объяснялось рядом причин. Во-первых, все соглашения были в основном заключены между профсоюзами и Правительством. Поскольку государство являлось единственным собственником средств производства, именно оно диктовало условия сотрудничества, а профсоюзы только «подгоняли» требования трудящихся под эти условия. Во-вторых, политическое устройство государства исключало правовую защиту иной собственности на средства производства, кроме государственной.

В сложившейся системе социального партнерства «выпадал» главный субъект этих отношений — человек труда, который в соответствии с прежней Конституцией считался одновременно и трудящимся, и собственником (общенародная собственность), и участником управления государством [Видяпин 1999: 650].

Между тем труженик, являясь собственником, практически не имел возможности открытого выражения своих интересов и улучшения условий труда. Хотя официально забастовки и не запрещались, но на практике они не допускались, так как господствовала концепция отсутствия социальных причин для забастовок при социализме.

В странах Западной Европы социальное партнерство развито на уровне отрасли, профессии. В Японии социальное партнерство заключается только на уровне отдельных предприятий. Споры и разногласия между работниками и работодателями решаются в подавляющем большинстве случаев без обращения в суд и арбитраж.

Социальное партнерство – проблема многогранная, и ее решение лежит в трех взаимно пересекающихся плоскостях. Первая – соответствие соглашений и коллективных договоров политическому, экономическому и нравственному состоянию общества, социальному развитию и правосознанию граждан. Вторая – соответствие практики их принятия коллективно-договорному регулированию. Третья – соответствие механизму обеспечения выполнения соглашений и коллективных договоров.

В связи с принятием Трудового кодекса Российской Федерации разработана необходимая правовая база для успешного функционирования социального партнерства, на наш взгляд, важнейшей формы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в республике.

Определение социального партнерства в свое время давали многие теоретики, в том числе И.Я. Киселев, которому принадлежит наиболее, на наш взгляд, емкое и оптимальное: «Социальное сотрудничество – это добровольное, основанное на независимости и равноправии сторон, тесное взаимодействие (диалог, консультации, переговоры) организаций и предпринимателей в ходе создания и применения трудовых норм как национальных, так и международных» [Киселев 1995: 12].

Социальное партнерство необходимо рассматривать как одну из форм взаимодействия государства в целом, его полномочных представителей на разных уровнях социальной организации с работодателями (предпринимателями), различными группами наемных работников и общественными организациями, выражающими их интересы [Винокуров, Гофиль 2004: 79].

На наш взгляд, такое понимание социального партнерства дает основание представить социальное партнерство как систему отношений между субъектами социального партнерства по поводу положения, условий, содержания и форм деятельности, различных социально-профессиональных групп, общностей и слоев.

Думается что, социальное партнерство является формой коллективно-договорного регулирования труда, она представляет систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Мы согласны с мнением М.А. Винокурова и Н.А. Гофиля о том, что в широком смысле предметом социального партнерства должны стать отношения по поводу социального воспроизводства населения в целом, его социальных групп, вплоть до воспроизводства отдельной личности.

Надо отметить, что система социального партнерства не будет жизнеспособной и эффективной, если она не будет касаться жизненного положения каждого работника. Это, на наш взгляд, очень важно.

Социальное партнерство необходимо рассматривать не только как состояние, но и как процесс динамического равновесия интересов всех субъектов социального партнерства при коллективно-договорном регулировании трудовых отношений.

По своей сути социальное партнерство является одним из способов преодоления социальных противоречий в сфере труда. Поэтому для оптимального разрешения противоречий сторон трудовых отношений можно говорить о субъектной структуре социального партнерства, которая характеризуется трехкомпонентным построением.

В международной практике наиболее часто используются такие термины, как "социальные партнеры", "социальный диалог". Термин "социальное партнерство" используется гораздо реже. Этот термин, как правило, подразумевает применение определенной процедуры (переговорный процесс и консультации) и оформление результатов этих переговоров в виде документов, фиксирующих баланс интересов социальных партнеров по определению условий и организации труда. Характерный элемент социального партнерства – стремление найти компромисс и избежать использования деструктивных методов при утверждении собственных позиций. Достижение баланса интересов – это сложный и довольно неустойчивый процесс. Этим, пожалуй, можно объяснить редкое использование термина "социальное партнерство". Наличие в России ряда формальных признаков социального диалога – переговоров, проводимых на разных уровнях на основе двух- и трехстороннего диалога в заранее обусловленные сроки, и достижение результатов этих переговоров, зафиксированных в различных соглашениях, - закреплено в термине "система социального партнерства". Сопоставляя пути развития отношений социального партнерства в России и на Западе, необходимо иметь в виду одно важное различие. В странах Западной Европы элементы социального партнерства стали неотъемлемой частью регулирования трудовых отношений в результате длительной эволюции. На смену конфронтации труда и капитала постепенно пришло соревнование, а затем и социальный диалог сторон. Он стал необходимым компонентом социального мира и экономического процветания. Важно, что необходимым компонентом социального диалога признается не только на уровне страны, но и "внизу" - на предприятиях.

На наш взгляд, социальное партнерство в современный период является способом регулирования коллективно-договорных отношений в обществе переходного типа.

К причинам, сдерживающим и снижающим эффективность развития социального партнерства в РФ и коллективно-договорное регулирование труда соответственно, по нашему мнению, можно отнести:

- а) затяжной характер кризиса в экономике, низкую эффективность производственной деятельности многих организаций;
- б) отсутствие надлежащей взаимосвязи коллективно-договорного регулирования и экономических и социальных реформ, непоследовательность и противоречивость этих реформ;
- г) чрезвычайно высокую степень включенности государства в регулирование трудовых отношений;
- д) недостаточную эффективность социального диалога между представителями работодателей, работников и государства на всех уровнях социального партнерства как формы коллективно-договорного регулирования труда;
- е) отсутствие эффективного механизма коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, в частности, принятия мер по повышению ответственности за несоблюдение соглашений по социальному партнерству его сторонами;

Как уже отмечалось, центральной проблемой соглашений остается их декларативность, слабая взаимосвязь и недостаточное влияние на развитие трудовых отношений.

В условиях перехода к рыночной экономике чрезвычайно важной является проблема трансформации роли государства от государственного патернализма к положению гаранта законности и стабильности правил взаимодействия сторон социального диалога.

Для этого, по нашему мнению, целесообразно:

1. более четко определить роль государства в социальном партнерстве, перспективы ее изменения;
2. развивать производственные отношения в соответствии с новыми условиями совершенствования Трудового Кодекса, реформирование трудового законодательства, налоговая реформа и т.п.);
3. формировать систему социальных минимумов в сфере трудовых отношений, контролировать их применение (рабочее время, отпуск, охрана труда, медицинское обеспечение, пенсионное обеспечение);
4. проведение политики снижения уровня безработицы;
5. вовлечение как можно большего числа предприятий и работников в переговорный процесс и под действие договорных отношений.

Характерными чертами сегодняшнего состояния социального партнерства в России, по нашему мнению, являются следующие:

1. Медленно происходит становление представительных организаций работодателей на федеральном, отраслевом, региональном уровнях. В договорном процессе не принимают непосредственного участия многие наиболее крупные акционерные общества и компании;
2. Ослабло влияние профсоюзов во многих трудовых коллективах в период проведения реформ; на ряде предприятий и организаций имеются случаи исчезновения профсоюзных организаций под давлением новых собственников. В отраслевых профсоюзах назрела необходимость оптимизации их организационных структур, совершенствования принципов и методов работы;
3. Существуют противоречия в трудовом законодательстве, механизм соблюдения и выполнения действующих законов, в том числе и трудовых, является несовершенным;
4. Зачастую публично высказываются противоположные взгляды на цели и задачи социального партнерства;
5. Имеются примеры использования инструментов социального партнерства в узко групповых или корпоративных целях.

Список использованной литературы

Бакалавр Экономики: Хрестоматия в 3-х т. Том 2 / Под ред. В.И. Видяпина. – М., 1999. - С. 682с.

Гайнуллина Ф. И. Становление системы социального партнерства в Республике Татарстан: Автореф. дис... докт. юрид. наук. М., 1999. – 40с.

Киселев И. Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда). Учебное пособие. – М.: Академия труда и социальных отношений. – 1995. – 76 с.

Экономика труда / Под ред. Винокурова М.А., Гофиля Н.А. С-П., 2004. – 130 с.

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В СФЕРЕ ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

Джумагазиева Г. С.

Астраханский государственный университет

На протяжении всей истории человечества отношение к детям претерпевало значительные изменения. Дети оказались наиболее незащищенными, поскольку в силу своей незрелости не могут защитить себя сами.

В России проблема защиты детей всегда волновала общественность, поскольку затянувшийся экономический кризис пагубно повлиял, прежде всего, на несовершеннолетних. Это отчетливо иллюстрируют такие неблагоприятные показатели, как рост числа бедных семей в стране, постоянное увеличение числа совершаемых подростками правонарушений и преступлений, ежегодно увеличивающееся количество брошенных детей, детей, оставшихся без попечения родителей.

Основным документом о правах детей в нашей стране является Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 124-ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации" [1]. Закон в целях создания правовых, социально-экономических условий реализации прав и законных интересов ребенка устанавливает основные гарантии этих прав и законных интересов. Государство признает детство важным этапом жизни человека и исходит из принципов приоритетности подготовки детей к полноценной жизни в обществе, развития у них общественно значимой и творческой активности, воспитания в них высоких нравственных качеств, патриотизма и гражданственности. Права ребенка также закреплены в Гражданском и Семейном кодексах РФ.

Условно совокупность прав ребенка можно разделить на шесть основных групп. Первая группа включает такие права, как право на жизнь, на имя, на равенство в осуществлении других прав и т.п.; вторая группа - права на семейное благополучие; третья группа - права на свободное развитие личности ребенка; четвертая группа прав призвана обеспечить здоровье детей; пятая группа ориентирована на образование детей и их культурное развитие (право на образование, на отдых и досуг, право участвовать в играх и развлекательных мероприятиях, право свободно участвовать в культурной жизни и заниматься искусством); шестая группа направлена на защиту детей от экономической и другой эксплуатации, от привлечения к производству и распространению наркотиков, от античеловеческого содержания и обращения с детьми в местах лишения свободы.

С рождения у ребенка и его родителей сразу возникают определенные отношения. Некоторые отношения регулируются нормами морали и правилами совместного проживания людей, другие - нормами права, в частности, нормами семейного права, которые устанавливают условия и порядок вступления в брак и его прекращение, регулируют личные имущественные и неимущественные отношения между членами семьи.

Действующие правовые нормы можно рассматривать как необходимые условия для надлежащего (эффективного) процесса воспитания ребенка в семье. Воспитание - это процесс взаимодействия между взрослыми и детьми, и чем в большей мере осуществляется такое взаимодействие, тем эффективнее проходит процесс воспитания. Именно родители должны заботиться о здоровье, физическом, психическом, духовном и нравственном развитии своих детей (ст. 63 Семейного кодекса РФ). В первую очередь действующее законодательство возлагает на родителей обязанность по защите прав и интересов детей. Родители являются законными пред-