

Ткаченко Ольга Юрьевна

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ИНТЕРЕСОВ СТОРОН НА ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В статье рассматриваются вопросы представительства интересов работников и работодателя при заключении коллективно-договорного акта на локальном уровне социального партнерства.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2010/2/27.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2010. № 2 (6). С. 93-95. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2010/2/

© Издательство "Грамота"

Информацию о том, как опубликовать статью в журнале, можно получить на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: voprosy_hist@gramota.net

Девиантное поведение людей, во-первых, существует потому, что новая социальная система – это всегда результат разрушенной системы – идет ли речь о людях или об элементах производительных сил, духовной или материальной культуры. Во-вторых, процесс развития новой социальной системы обычно неравномерен, а это порождает диспропорцию в соотношении ее элементов и приводит к отставанию некоторых из них и тем или иным дефектам функционирования. В-третьих, может наблюдаться неполная адаптация развивающейся системы к внешним и внутренним условиям ее существования. Говоря иными словами, социальное, культурное или техническое развитие может подчас не поспевать за вновь возникающими общественными, духовными или экономическими потребностями. В-четвертых, нельзя сбрасывать со счетов случайные события. Все это в совокупности и служит конкретным источником различных негативных явлений.

Список литературы

1. Аванесов Г. А. Криминология и социальная профилактика. М., 1980. С. 257.
2. Аргументы недели. 2007. 1 февраля. С. 7.
3. В Волгоградской области исследование выполнялось авторской группой кафедры «Политология» ВолгГТУ, полевой этап исследования проходил в январе-феврале 2008 г. n = 2000 – Волгоградская область: выборка стратифицированная, квотируемая. Квотирование производилось по признакам «пол», «возраст». Максимальная статистическая погрешность при доверительном уровне 0,95 составляет для Волгоградской области – 5,16%.
4. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социал. исслед. 1994. № 5. С. 142-146.
5. Коэн А. Исследование проблем социальной дезорганизации и отклоняющегося поведения // Социология сегодня. М., 1965. С. 520.
6. Семгин Г. Ю. Об итогах социально-экономического развития Российской Федерации в 2006 году: доклад на заседании Народного правительства 12 февраля 2007 года // Политический журнал. 2007. № 5/6. С. 14.
7. Смелзер Н. Социология. М.: Феникс, 1994. С. 688.
8. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. М., 1992. С. 272–273.
9. Фрейд З. Психология бессознательного. М., 1989.
10. Enterprise restructuring in Russian industry and mass unemployment // The RLFS. 4-th round. Geneva: G. Standing–ILO, 1994. P. 5.

SOCIAL NATURE OF MODERN DEVIATIONS

Anna Sergeevna Suhova (1), Irina Gennadyevna Selezneva (1), Aleksandr Vladimirovich Chechurov

*Candidate of Sociology, Associate Professor (1)
Department of Political Sciences
Volgograd State Technical University
irinaselezneva@bk.ru*

In this article the social nature of modern deviations is analyzed and the main social-economic factors promoting the development of anomia in society are described. The motivation complex, structure and forms of modern deviation behaviour are examined. The possible variants of deviation minimization are introduced.

Key words and phrases: deviation; social norm; role demands; cultural values; social conflicts; models of deviation behaviour; social environment.

УДК 349.2

В статье рассматриваются вопросы представительства интересов работников и работодателя при заключении коллективно-договорного акта на локальном уровне социального партнерства.

Ключевые слова и фразы: представители работников; представители работодателя; коллективный договор; коллективные переговоры; социальное партнерство.

Ольга Юрьевна Ткаченко, к.ю.н.
*Кафедра гражданского права и гражданского процесса
Краснодарский университет МВД России
Tkachenko.olga_@mail.ru*

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО ИНТЕРЕСОВ СТОРОН НА ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА®

Развитие рыночных отношений в современной России повлекло за собой и изменение форм установления взаимодействия не только между хозяйствующими субъектами, но и внутри их. На смену командно-распорядительным методам регулирования отношений с участием государства пришли договорные формы.

Приоритетными стали отношения социального партнерства в сфере труда. Такие отношения позволяют максимально активизировать защиту интересов не только работников, но и работодателя. В этих условиях создание полноценного института представительства сторон социального партнерства является особенно актуальным. Далее мы рассмотрим, кто может представлять интересы работников и работодателя на локальном уровне социального партнерства

Законодателем установлено преимущественное право профсоюзов на представление интересов работников. Профсоюзы признаны самым авторитетным и наиболее распространенным представителем работников. В соответствии с законодательством правом на осуществление коллективно-договорного регулирования обладают все без исключения профессиональные организации работников. Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы выступают в качестве носителей права на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением.

В круг представляемых ими лиц в первую очередь входят члены профсоюза. Кроме того, в случае наделения профсоюза специальными полномочиями, он может представлять интересы работников, не являющихся его членами. Однако порядок наделения профсоюза такими полномочиями в сфере коллективно-договорного регулирования законодателем не определен. На практике полномочия обычно передаются путем обращения в соответствующий профсоюзный орган с заявлением о представлении интересов конкретного работника. Однако этот способ наделения профсоюзов полномочиями представлять интересы работников в коллективно-договорных взаимоотношениях с работодателем кажется не очень удачным. Это является неприемлемым, прежде всего, потому, что посредством коллективно-договорного регулирования разрешаются не индивидуальные вопросы установления условий труда каждому конкретному работнику, а определяются условия труда всего коллектива организации. В связи с чем и вопросы предоставления полномочий профсоюзной организации должны решаться не индивидуально отдельными работниками, а всем коллективом в целом на общем собрании работников организации. Поэтому и документом, наделяющим профсоюз полномочиями на представление интересов работников при заключении коллективного договора, будет являться протокол общего собрания, содержащий выражение воли всего коллектива.

Проблема множественности представителей разрешается посредством создания единого представительного органа. Он не избирается работниками непосредственно, а образуется представителями, уже действующими в организации. При наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза.

Законом установлено, что в случае отсутствия в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов иному представителю. Таким образом, законодатель устанавливает приоритет прав профсоюзных организаций перед любыми иными представительными органами работников по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора от имени работников.

Однако на наш взгляд, предоставление преимущественных прав профсоюзам на представление интересов работников является дискриминацией иных представительных органов работников. Кроме того, данное положение нарушает и конституционное право граждан на объединение для защиты своих интересов (ст. 30 Конституции РФ).

Представляется, что работники должны иметь право создавать свои представительные органы для участия в коллективно-договорном процессе независимо от наличия первичной профсоюзной организации и ее численности.

В соответствии с ч. 2 ст. 31 ТК РФ наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий. В этом случае должен создаваться единый представительный орган работников.

Вместе с тем в соответствии со ст. 37 ТК РФ, устанавливающей порядок ведения коллективных переговоров, право на создание единого представительного органа предоставлено только профсоюзным организациям. Соответственно, при вступлении в коллективные переговоры иные законно избранные представители оказываются отстраненными от названного процесса, что ставит их в неравное положение по отношению к профсоюзным организациям.

Таким образом, законодатель делает возможной дискриминацию работников по признаку членства в профсоюзе. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, не имеют реальной возможности через свои представительные органы участвовать в коллективно-договорном процессе. Участие в разработке и заключении коллективного договора станет для них возможным, только в том случае, если они в соответствии со ст. 30 ТК РФ уполномочат орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

Такое положение противоречит нормам международного права, в частности ст. 5 Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях», которая устанавливает необходимость принимать меры для поощрения сотрудничества по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями.

Представляется, что для совершенствования трудового законодательства необходимо предоставить право непрофсоюзному органу, созданному работниками, направлять своих представителей в единый представительный орган, а также законодательно закрепить равенство прав профсоюзного и иного представительного органа работников на участие в создании единого представительного органа, посредством введения принципа пропорционального представительства. Для этого необходимо закрепить в ст. 37 ТК РФ право всех представительных органов работников на равное участие в формировании единого представительного органа работников для участия в социальном партнерстве на локальном уровне.

Право на коллективно-договорное регулирование трудовых отношений принадлежит не только работникам организации, но и работодателю, являющемуся ключевой фигурой в использовании и организации труда.

В соответствии с законодательством представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативно-правовыми актами, учредительными документами и локальными нормативными актами.

Если коллективный договор заключается в филиале или ином обособленном структурном подразделении организации, то представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем. При этом представительство может осуществляться по доверенности, в силу приказа руководителя или же устава организации, положения об обособленном подразделении.

Все полномочия по осуществлению трудовой правосубъектности принадлежат руководителю организации. Под руководителем мы подразумеваем единоличный или коллегиальный исполнительный орган организации, способный представлять интересы работодателя без специальных на то полномочий в соответствии с уставными документами или иными нормативными актами. При наличии в организации одновременно единоличного исполнительного органа (директора, генерального директора, президента) и коллегиального исполнительного органа (правления, дирекции), лицо, которое осуществляет функции единоличного исполнительного органа действует в соответствии с решениями коллегиального исполнительного органа организации.

Полномочия единоличного исполнительного органа общества могут быть переданы по договору управляющей организации или управляющему, которые будут действовать от имени общества, в том числе и при осуществлении социального партнерства.

Руководитель, заключая коллективный договор, выступает как лицо, занимающее определенное руководящее положение в организации. Он, являясь единоличным исполнительным органом юридического лица, выступает в качестве ключевой фигуры в ходе коллективных переговоров и заключения коллективного договора. Однако при этом он не является стороной коллективного договора, а выступает как полномочный представитель организации-работодателя, так как ни он, ни какие либо другие органы не являются самостоятельными субъектами права в собственном смысле слова, а лишь реализуют полномочия юридического лица, действуя от его имени.

Руководитель имеет аппарат для управления трудом (администрацию). Своими представителями работодатель может избрать лиц, входящих в его состав – это заместители директора, руководители структурных подразделений, работники кадровых служб, юристы-консультанты и др. Интересно правовое положение работников администрации, так как они представляют интересы работодателя в отношениях с другими работниками, и одновременно сами являются наемными работниками.

Представителями работодателя могут выступать и лица, не работающие в данной организации, но, по мнению работодателя, обладающие определенными знаниями и опытом в ведении коллективных переговоров, например, эксперты объединения работодателей.

Работодатель может передать своему представителю как все свои полномочия по коллективному договору, вплоть до его подписания, так и часть из них, как-то: право представлять интересы, определять структуру, содержание коллективного договора и другие вопросы.

Руководитель, выступая от имени работодателя, имеет право принимать решения, подписывать коллективный договор. Однако это не исключает возможность делегирования им части полномочий другим лицам – специалистам, руководителям структурных подразделений и др. Эти лица ведут коллективные переговоры, представляя интересы работодателя, но не принимают окончательных решений и не подписывают коллективный договор.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: www.constitution.ru
2. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: www.consultant.ru

INTEREST INTERMEDIATION OF PARTIES AT THE LOCAL LEVEL OF SOCIAL PARTNERSHIP

Olga Yuryevna Tkachenko

*Candidate of Law Sciences
Department of Civil Law and Process
Krasnodar University of Ministry of Home Affairs of the Russian Federation
Tkachenko.Olga_@mail.ru*

The questions of interest intermediation of employees and employers while making collective contract act at the local level of social partnership are considered in the article.

Key words and phrases: representative of employees; representative of employers; collective contract; collective negotiations; social partnership.