

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Шумилин Артём Вадимович

аспирант 3-го курса, Российская государственная академия интеллектуальной собственности - РГАИС, РФ, г. Москва

PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF COLLECTIVE BARGAINING IN THE ORGANIZATION

Artem Shumilin

3rd year postgraduate student, Russian State Academy of Intellectual Property - RGAIS, Russia, Moscow

Аннотация. Значение коллективных договоров выходит за рамки индивидуальных контрактов. Они представляют собой коллективные усилия работников по защите своих прав и интересов на рабочем месте, обеспечивая структурированный способ решения проблем, влияющих на их жизнь. Формально закрепляя согласованные условия, коллективные договоры помогают снизить неопределённость в трудовых отношениях, создавая стабильную и предсказуемую рабочую среду как для сотрудников, так и для работодателей. В статье определены проблемы правового регулирования коллективно-договорного регулирования в организации.

Abstract. The importance of collective agreements goes beyond individual contracts. They represent the collective efforts of employees to defend their rights and interests in the workplace, providing a structured way to solve problems affecting their lives. By formalizing agreed terms, collective agreements help reduce uncertainty in labor relations by creating a stable and predictable work environment for both employees and employers. The article identifies the problems of legal regulation of collective bargaining in the organization.

Ключевые слова: коллективные соглашения, коллективные переговоры, стороны, договор, условия найма, профсоюзы, производственные отношения.

Keywords: collective agreements, collective bargaining, parties, contract, terms of employment, trade unions, industrial relations.

Трудовые отношения — важный элемент справедливой организации труда и установления надлежащих условий взаимодействия между руководством и сотрудниками. Это процесс, в котором участвуют руководство и профсоюзы, представляющие интересы сотрудников, и который подразумевает коллективные переговоры по ключевым вопросам на рабочем месте, определяющим законопослушные, справедливые и безопасные отношения между работодателем и сотрудниками.

Письменный документ, заключённый между работодателем, организацией работодателя и работниками, представленными профсоюзами, в котором изложены положения, касающиеся условий труда, заработной платы и других прав и обязанностей, вытекающих из трудовых отношений, называется коллективным договором [1]. Определение коллективного договора также содержит его основные характеристики:

- Защита интересов и прав обеих подписавших сторон;
- Предотвращение и ограничение конфликтов, которые могут возникнуть в трудовых отношениях;
- Эффективное разрешение конфликтов в случае их возникновения.

Коллективные договоры являются ключевыми документами на рынке труда и представляют собой официальные соглашения между работодателями и профсоюзами, представляющими интересы группы сотрудников. Соглашения подобного рода заключаются в ходе процесса, известного как коллективные переговоры, в ходе которых стороны стремятся установить условия труда. Основная цель коллективных договоров – расширение прав работников, обеспечение справедливой заработной платы, разумного рабочего времени и безопасных условий труда [4].

Юридические последствия также лежат в основе коллективных договоров. Во многих юрисдикциях такие документы имеют юридическую силу, а это означает, что работодатели обязаны соблюдать оговоренные условия. Такая юридическая поддержка расширяет возможности работников, предоставляя им средства правовой защиты в случае невыполнения работодателями своих обязательств. Кроме того, коллективные договоры часто включают процедуры рассмотрения жалоб, позволяющие работникам разрешать споры официальным способом, не прибегая к судебным разбирательствам, которые могут быть длительными и дорогостоящими.

Коллективные переговоры между представителями руководства и профсоюзами в основном сосредоточены на обсуждении стоимости трудовых договоров с особым вниманием к деталям, которые определяют стоимость рабочей силы. В частности, и работодателя, и работников больше всего волнуют вопросы, связанные с заработной платой, оплатой сверхурочных, больничными, декретными отпусками, пенсиями, оплачиваемыми отпусками и другими расходами. Действительно, несмотря на широкий спектр вопросов, актуальных как для работника, так и для работодателя при обсуждении трудовых вопросов, экономический аспект преобладает для обеих сторон. Поэтому стоимость трудовых договоров имеет особенное значение при обсуждении трудовых отношений.

Коллективные договоры играют ключевую роль в формировании системы прав и льгот для работников. Одним из наиболее хорошо изученных аспектов коллективных договоров является их влияние на оплату труда. Исследования неизменно показывают, что работники, на которых распространяются коллективные договоры, как правило, получают более высокую заработную плату по сравнению с теми, кто не состоит в профсоюзе.

Помимо более высокой заработной платы, коллективные договоры часто предусматривают механизмы обеспечения занятости, что является важным фактором для многих работников. В таких договорах описываются чёткие процедуры увольнений, повышения в должности и меры дисциплинарных взысканий, что помогает защитить сотрудников от произвольных увольнений, гарантируя, что потеря работы будет основана на справедливых и прозрачных критериях, а не на усмотрении работодателя. Например, во многих коллективных договорах в производственном секторе предусмотрена система старшинства, согласно которой в случае сокращения штата приоритет отдаётся сотрудникам с большим стажем работы. Это даёт работникам ощущение стабильности, повышает лояльность и моральный дух на рабочем месте.

Кроме того, ещё одним ключевым преимуществом коллективных договоров является акцент на безопасных условиях труда. Работники имеют право на безопасные условия труда, и профсоюзы часто договариваются о положениях, которые обеспечивают соблюдение правил техники безопасности, проводят необходимое обучение и устанавливают санитарные нормы. Например, в строительной отрасли коллективные договоры сыграли важную роль в снижении

числа травм на рабочем месте благодаря обязательным протоколам обучения технике безопасности и регулярным медицинским осмотрам. Такие примеры из реальной жизни показывают, что коллективные договоры – это не просто теоретические конструкции, а важные инструменты, которые заметно улучшают повседневную жизнь работников и приводят к долгосрочным изменениям на рынке труда.

Несмотря на то, что коллективные договоры являются важнейшими инструментами для защиты прав работников, они не лишены недостатков и ограничений. Одна из существенных проблем связана с расстановкой сил во время переговоров [3].

Другой важный вопрос — влияние экономического спада на коллективные договоры. В периоды экономической нестабильности руководство может стремиться отказаться от ранее согласованных льгот, ссылаясь на финансовые ограничения. Это обычно ставит профсоюзы в затруднительное положение: либо отказаться от некоторых достижений, достигнутых в ходе прошлых переговоров, либо рискнуть столкнуться с потерей рабочих мест или значительными сокращениями. Следовательно, эффективность коллективных договоров может быть поставлена под сомнение, особенно при резком изменении экономических условий.

Несоблюдение коллективных договоров является ещё одним серьёзным ограничением. Несмотря на то, что эти соглашения призваны защищать права работников, их соблюдение остаётся сложной задачей. Такие факторы, как неэффективные механизмы соблюдения и недостаточный контроль, могут приводить к ситуациям, когда работодатели не соблюдают условия, указанные в соглашениях. Такое несоблюдение не только подрывает доверие между работниками и руководством, но и может снизить общую эффективность процесса коллективных переговоров [2].

Таким образом, несмотря на то, что коллективные договоры играют важную роль в защите прав работников, их успеху могут препятствовать различные проблемы. Понимание динамики переговорных процессов, влияния экономических колебаний и возможности несоблюдения условий договора даёт полное представление о возможных ограничениях. Решение этих проблем будет иметь особенное значение для того, чтобы коллективные договоры продолжали служить эффективным инструментом защиты прав работников в различных условиях труда.

Сфера коллективных переговоров находится на грани перемен, на которые влияют различные факторы, такие как технологический прогресс, изменение демографической ситуации среди работников и рост экономики свободного заработка. По мере нашего продвижения вперёд важно изучать, как эти тенденции могут изменить права работников и повлиять на коллективные договоры.

Технологии значительно меняют процесс ведения переговоров. С появлением цифровых средств коммуникации профсоюзы и работодатели могут вести переговоры удалённо, что делает процесс более доступным и эффективным. Этот сдвиг может повлиять на прозрачность и общение в режиме реального времени, что расширит возможности работников и упростит сотрудничество. Кроме того, анализ данных может дать представление о динамике рабочей силы, что позволит профсоюзам лучше отстаивать интересы своих членов во время переговоров. По мере развития технологий интеграция искусственного интеллекта и машинного обучения в стратегии ведения переговоров может ещё больше усовершенствовать этот процесс, предлагая индивидуальные решения, отражающие уникальные потребности работников.

Кроме того, состав рабочей силы меняется в сторону увеличения разнообразия и притока представителей молодежи, у которых могут быть другие ожидания в отношении своих трудовых прав. Сдвиг подобного рода подчёркивает необходимость адаптации коллективных договоров к современным реалиям на рабочем месте. Такие вопросы, как баланс между работой и личной жизнью, гибкие условия труда и поддержка психического здоровья, становятся первостепенными. Профсоюзы должны согласовывать свои стратегии ведения переговоров с этими меняющимися требованиями, чтобы эффективно отстаивать права работников в нынешних условиях.

Наконец, рост «экономики свободного заработка» создаёт как проблемы, так и возможности для коллективных переговоров. Многим работникам «экономики свободного заработка» не хватает традиционной защиты, предоставляемой коллективными договорами, что поднимает вопросы о представительстве и вовлечённости. Поскольку этот сегмент рабочей силы продолжает расти, возникает необходимость в инновационных подходах к переговорам, охватывающим различные модели трудоустройства. Разработка новых механизмов коллективных договоров, учитывающих права работников «экономики свободного заработка», потенциально может улучшить общую ситуацию с правами работников.

В заключение отметим, что будущее коллективных переговоров выглядит многообещающим и будет определяться технологическим прогрессом, демографическими сдвигами и уникальными проблемами, которые ставит перед нами экономика свободного заработка. По мере развития этих тенденций они, несомненно, будут влиять на эффективность коллективных договоров в продвижении и защите прав сотрудников.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // «Российская газета», N 256, 31.12.2001.
2. Забиранова, Ю. А. Проблемы правового регулирования коллективно-договорного регулирования в организации / Ю. А. Забиранова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2021. — № 6 (348). — С. 200-205. — URL: <https://moluch.ru/archive/348/78434/> (дата обращения: 02.12.2024).
3. Монгуш О.Н., Баавыл А.Э. Социально-трудовые отношения в рыночной экономике // Сборник Шестой международной научной конференции 2021. С. 177-179.
4. Филипцова, Н. А. Коллективный договор как вид российских правовых договоров : монография / Н. А. Филипцова. - Москва : РГУП, 2020. - 228 с. - ISBN 978-5-93916-794-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1192146> (дата обращения: 02.12.2024).