

*Юсупова Диана Ринатовна, студент
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»
Рузаева Елена Михайловна, к.п.н, к.ю.н, доцент кафедры
гражданского права и процесса.
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»
г. Оренбург, Россия*

**ПРАВОВОЙ СТАТУС ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СФЕРЕ
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИИ
И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЕ
ИССЛЕДОВАНИЕ**

***Аннотация:** В данной статье рассмотрен правовой статус объединений работодателей в сфере социального партнерства. Отдельное внимание уделено современному положению объединений работодателей в сфере социального партнерства на основании анализа российского законодательства. Проведён анализ российского и зарубежного опыта в части признания ассоциаций предпринимателей на государственном уровне.*

***Ключевые слова.** Трудовое законодательство, социальное партнерство, объединение работодателей, союзы работодателей, зарубежный опыт.*

***Annotation:** This article examines the legal status of employers' associations in the field of social partnership. Special attention is paid to the current situation of employers' associations in the field of social partnership based on the analysis of Russian legislation. The analysis of Russian and foreign experience in the recognition of business associations at the state level is carried out.*

***Key words.** Labor legislation, social partnership, Association of employers, Union of employers, foreign experience.*

Социальное партнерство на сегодняшний день имеет большое значение в сфере регулирования социально-трудовых отношений. Социальное партнерство представляет собой механизм, благодаря которому социально-трудовые отношения расширяются и позволяют субъектам данных отношений освоить новые социальные роли. Как социально-экономическая система социальное партнерство достаточно востребовано, что отражается на процессе интеграции в социальных группах, а также уровне развития общества¹.

Правовой статус объединений работодателей предполагает комплекс мер, гарантированных государством, с целью установления правоотношений, в которые вступает то или иное объединение в процессе осуществления своей деятельности.

В рамках трудового законодательства социальное партнерство в сфере труда регулируется разделом вторым Трудового Кодекса РФ (далее – ТК РФ).

Согласно ст. 33 ТК РФ² при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

¹ Лобачева Е.А. Корпоративный капитализм и эволюция трипартизма : на примере ФРГ : диссертация ... кандидата политических наук : 23.00.02 / Лобачева Евгения Александровна; [Место защиты: С.-Петербург. гос. ун-т]. - Санкт-Петербург, 2011. - с. 42.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)/ Доступ: pravo.gov.ru/ Дата доступа: 05.04.2020.

Однако, несмотря на законодательное регулирование данного правового института, следует отметить, что в России на сегодняшний день он только начинает своё становление. Несомненно, истории известны случаи образования предпринимательских союзов, однако постоянно сменяющиеся политические режимы спровоцировали развал данной системы, в связи с которым прежние устои становятся не актуальными, а современные традиции только начинают складываться в условиях рыночной экономики.

Правовой статус объединений работодателей регламентирован Конвенцией МОТ № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию»³. Конвенция МОТ № 87 в ст. 2, ст.3 устанавливает права работодателей по свободному объединению и созданию организаций без предварительного на то разрешения. Конвенция МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров»⁴ в отношении государств-членов данной Конвенции предусматривает принятие мер для установления взаимодействия между работниками и работодателями, путём заключения коллективных договоров.

Зарубежный опыт позволяет обратить внимание на регулирование правового статуса объединений предпринимателей в различных странах и дает возможность для развития данного института в России.

Великобритания считается основоположницей создания профессиональных союзов. Так, в Великобритании была создана Конфедерация британской промышленности. Здесь стоит обратить внимание на создание объединения, аккумулирующего масштабы и отраслевую принадлежность. В таком развитом государстве главной целью создания вышеуказанных союзов служит регулирование отношений между объединениями предпринимателей и профсоюзами. Объединения работодателей играют значительную роль в данном

³ Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ)/ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121088/

⁴ Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ)/ http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121089/

государстве, несмотря на неоднократные изменения законодательства. При этом, законодательство Великобритании в части регулирования правового статуса объединений работодателей не противоречит основным принципам, провозглашенным в Конвенции МОТ № 87.

Европейская ассоциация ремесел, малых и средних предприятий (UEAPME) включает в себя около 80 организаций, состоящих в национальных федерациях, европейских отраслевых федерациях и других объединениях. С 1998 года UEAPME признана независимой организацией социального партнерства. Она принимает участие в Европейском социальном диалоге.

На национальном уровне есть ряд примеров территориального представительства, которые отражают специфические потребности небольших компаний. В таких странах, как Швеция, Италия, Франция, Дания, Испания, Нидерланды и Бельгия, представители трудящихся и бизнеса сотрудничают на территориальном уровне, где обсуждается распределение ресурсов. Социальные партнеры совместно работают в рамках двусторонних органов, созданных в качестве институциональной основы для поддержания социальных отношений и диалога на малых и микропредприятиях.

Масштабы и регулирование социально-трудовых отношений различаются по секторам (наибольший масштаб в строительстве, наименьший — в розничной торговле, гостиницах, ресторанах и ремеслах) и по регионам.

Отличным примером может послужить опыт Германии, где правовой статус объединений работодателей базируется на добровольном членстве в экономических и торгово-промышленных союзах. В Германии большинство трудящихся по найму осуществляют свои трудовые функции на предприятиях, владельцы которых объединяются в союзы предпринимателей. Такие показатели связаны с тем, что в Германии широко распространена практика заключения тарифных коллективных соглашений.

Отличной от Германии тактикой объединения служит опыт Австрии, где объединения работодателей основываются на обязательном членстве.

Шведская модель характеризуется основной организацией, представляющей работодателей в Швеции, это Конфедерация шведского бизнеса (англ. Confederation of Swedish Enterprise)⁵, которая представляет 49 организаций-членов и 60 тыс. компаний с 1,6 млн. работников. Около 90 процентов работников в Швеции защищены коллективными договорами.

Также, интересным аспектом опыта зарубежных стран в части объединений предпринимателей является масштаб их объединений. Нередко союзы предпринимателей создаются не только по отраслевому или региональному принципам, но и обретают общенациональные масштабы. Например, в Скандинавских странах развиты Федерация частных предприятий (Швеция), Ассоциация бизнеса (Норвегия), Федерация финских предпринимателей (Финляндия). Данные организации созданы с целью улучшения условий развития предпринимательства, а также для усиления конкуренции национальных предприятий⁶. Организации такого характера играют большую роль в странах Скандинавии, так как без согласования отдельных вопросов определенные отрасли были лишены автономии при установлении уровня оплаты труда, предоставления отпусков и даже установления рабочей недели.

Таким образом, анализ российского законодательства и применения зарубежного опыта, позволяет сделать вывод, что объединения работодателей играют существенную роль в странах с устоявшейся политической системой. Несмотря на изменение функций таких союзов и возникновения некой децентрализации, происходит лишь изменение прежней модели создания объединений работодателей и преимущественный выбор в пользу обособления и реорганизации в отраслевые коллективные союзы. Что касается Российской Федерации, становление объединений работодателей в сфере социального партнерства берет своё начало с конца двадцатого века. Это существенно влияет

⁵ The Swedish Trade Union Confederation// www.lo.se (дата обращения: 10.04.2020).

⁶ Орешко К.С. Факторы роста малого и среднего бизнеса в Скандинавии (Дания, Норвегия, Финляндия, Швеция)// Российский внешнеэкономический вестник. 2007. № 7. С. 36-43.

на отставание становления института объединений работодателей в стране. Согласно трудовому законодательству РФ, правовой статус объединений работодателей в сфере социального партнерства отражает права выражения и защиты законных интересов работодателей, включая коллективные переговоры, создание комитетов по занятости, возможность создания институтов представительства и регулирования вопросов в части возникновения трудовых споров.

Использованные источники:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) / Доступ: pravo.gov.ru/ Дата доступа: 05.04.2020.
2. Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ) / http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121088/
3. Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) / http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121089/
4. Country Factsheet - Posted Workers. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?pager.offset=0&catId=1307&langId=en>
5. Лобачева Е.А. Корпоративный капитализм и эволюция трипартизма: на примере ФРГ: диссертация ... кандидата политических наук: 23.00.02 / Лобачева Евгения Александровна; [Место защиты: С.-Петербур. гос. ун-т]. - Санкт-Петербург, 2011. - с. 42.
6. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – с. 113-123.

7. Орешко К.С. Факторы роста малого и среднего бизнеса в Скандинавии (Дания, Норвегия, Финляндия, Швеция) // Российский внешнеэкономический вестник. 2007. № 7. С. 36-43.