

механизмов реализации приставами своих обязанностей, отсутствием специального кодифицированного акта.

1. Першонкова М.С., Хвалыгина Н.Л. История становления и перспективы развития института судебных приставов в России // Вестник Костромского государственного университета. 2019. Т.25. №3. С. 196-198.
2. Латария Р.Г. История развития института судебных приставов в России // Студенческий вестник. 2020. №45-2 (143). С.100-103.
3. Елисеева В.А. История становления и развития института судебных приставов: принудительное исполнение в дореволюционной России // Право. Общество. Государство. Сборник научных трудов студентов и аспирантов. Редакция: Д.В. Рыбин (пред.), Е.В. Трофимов (отв. ред.) и др. Санкт-Петербург, 2020. С. 82-86.
4. Зарубина К.А. Эволюция института судебных приставов в России и курском крае в дореволюционный период: историко-правовой аспект // Вестник исполнительного производства. 2019. №3. С.78-83.
5. Яковлева Е.С., Мурзин А.Е. История становления и развития института судебных приставов в России // современные научные исследования и разработки. 2017. №8 (16). С.645-648.
6. Федеральный закон от 21.07.1997 №118-ФЗ (ред. от 27.12.2019) «Об органах принудительного исполнения Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
7. Федеральный закон от 02.10.2007 №229-ФЗ (ред. от 22.12.2020) «Об исполнительном производстве» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021) // СПС «КонсультантПлюс».
8. Федеральный закон от 01.10.2019 №328-ФЗ (ред. от 22.12.2020) «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».
9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197ФЗ (в ред. от 20.04.2021) // СПС «КонсультантПлюс».

Сороколетова М.А., Обернихина А.Д.

Некоторые особенности становления и развития социального партнерства как института трудового права

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет (НИУ «БелГУ»)
(Россия, Белгород)*

doi: 10.18411/lj-05-2021-200

Аннотация

В данной статье рассматриваются некоторые особенности становления и развития социального партнерства как института трудового права; анализируются нормы трудового законодательства, регламентирующие социальное партнерство; по своему политико-правовому развитию Россия переживает этап становления социального партнерства как демократического института, призванного уменьшить административное, прямое вертикальное вмешательство государства в сферу, которая эффективнее будет развиваться при договорном регулировании самих участников социально-трудовых отношений на паритетных началах.

Ключевые слова: социальное партнерство, институт трудового права, принцип трудового права, социально-трудовые отношения.

Abstract

This article examines some features of the formation and development of social partnership as an institution of labor law; analyzes the norms of labor legislation governing social partnership; in its political and legal development, Russia is experiencing a stage of formation of social partnership as a democratic institution designed to reduce administrative, direct vertical interference of the state in the sphere, which will develop more effectively with the contractual regulation of the participants of social and labor relations on a parity basis.

Keywords: social partnership, the institute of labor law, the principle of labor law, social and labor relations.

Россия на всем пути своего исторического развития всегда занимала особое место в мировом контексте. Ее путь нельзя сравнить ни с какой другой страной. Географическое положение, административно-территориальное устройство, особый менталитет правящей политической элиты и всего народа всегда накладывает отпечаток на политико-правовое пространство. В рамках рассматриваемой темы исследования особый интерес вызывают нормы действующего трудового законодательства, регламентирующие социальное партнерство и как институт трудового права, и как принцип трудового права, и как особый социальный институт. Почему в ТК РФ [1] относительно недавно появились нормы, регулирующие социальное партнерство? Почему ранее действовавший закон, регулировавший порядок заключения, сферу действия и др. коллективных договоров и соглашений был отменен [2]? В данной сфере можно усмотреть достаточно непоследовательные действия законодателя. Такие рассуждения приводят к выводу о том, что следует, прежде всего, разобраться в историческом пути становления и развития социального партнерства. И только потом перейти к анализу трудово-правовых норм, регулирующих интересующую сферу. Эти вопросы занимали умы многих ученых-правоведов, среди которых следует указать: Лушников А. М. [3], Генг В.А., Андреева А.В. [4], Михеев В.А. [5], Смолярчук В. И. [6], Морозов В.Б. [7] и др. На основании проведенного исследования можно выделить некоторые особенности становления и развития социального партнерства как института трудового права.

«Система социального партнерства как инструмент регулирования социально-трудовых отношений начала развиваться после Второй мировой войны. Окончательное становление произошло во второй половине XX века. Наиболее эффективные механизмы социального партнерства характерны для развитых европейских стран: Германия, Голландия, Австрия, Швеция и др.» [8] В странах, где рыночная экономика не является главенствующим вектором социального развития, а также в странах с авторитарных или тоталитарным политическим режимом коллективно-договорные отношения, на которых строится социальное партнерство, отсутствуют или находятся в зачаточном состоянии. По своему политико-правовому развитию Россия переживает этап становления социального партнерства как демократического института, призванного уменьшить административное, прямое вертикальное вмешательство государства в сферу, которая эффективнее будет развиваться при договорном регулировании на паритетных началах. В данном случае основная мысль заключается в том, что сами стороны социального партнерства (работники и работодатели) должны обладать правом нормотворческой инициативы. «Результатом социального партнерства в сфере нормотворчества являются и коллективно-договорные нормы, включаемые в коллективные договоры на локальном уровне, и коллективные соглашения на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом), территориальном уровнях социального партнерства.» [9] Согласно ст.2 ТК РФ принцип социального партнерства включает в себя право на участие работников, работодателей и их объединений в договорном регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений [1]. Также на федеральном уровне в нашей стране законодательно закреплено само понятие социального партнерства (ст. 23 ТК РФ): «Социальное партнерство в сфере труда - это система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей» [1]. Из определения четко видно, что российское государство дает возможность самим участникам социально-трудовых отношений регулировать свои действия с помощью актов социального партнерства – коллективных договоров и соглашений, в которых устанавливаются взаимные обязательства.

На международном уровне основным идейным локомотивом, продвигающим принципы социального партнерства, является Международная Организация Труда. Содействие установлению и укреплению социальной справедливости и мира – это основная цель деятельности Международной организации Труда. «Результатом почти вековой деятельности МОТ стало большое количество соглашений (конвенций) и рекомендаций по основным правам в сферах труда, найма, профессиональной подготовки, условий труда, социального обеспечения и техники безопасности и охраны здоровья. Эта огромная база документов – результат детального обсуждения соответствующих вопросов на ежегодных сессиях Международной Конференции Труда, в работе которых принимают участие по четыре делегата от каждого Государства-участника (два от правительства, один от предпринимателей и один от трудящихся)» [8]. Россия на сегодняшний день является безусловно активным участником международного общения. Наша страна ратифицировала много международных актов в области защиты прав и интересов партнеров в социально-трудовых отношениях.

Возвращаясь к историческим этапам становления социального партнерства как института трудового права, целесообразно упомянуть, что развитие социального партнерства как общественного явления и как социального института напрямую связано с развитием рыночных отношений. В 1861 году в России было отменено крепостное право. Можно сказать, это послужило толчком капиталистического развития нашего государства. Именно в тот период формируются зачатки рыночных отношений. Исторические свидетельства дают возможность говорить о развитии предпринимательства. А значит, именно в тот период уже просматривается тенденция появления новой формы социального общения – социального партнерства (корректнее, - партнерских отношений). Конечно, мы говорим о партнерских отношениях как о социальном и экономическом явлениях. На законодательном уровне пока еще не предпринимается попыток зафиксировать правовое положение новых субъектов экономических отношений.

Более быстрыми темпами образование социального партнерства как института трудового права пошло при активном формировании профсоюзов. Эта тенденция проявляется и в истории развития других стран. Социальное партнерство в полной мере не могло сложиться до появления объединений работников, потому что государственная машина попросту не могла услышать голоса отдельных рабочих и служащих. Появление профессиональных союзов позволило работникам включиться в переговорный процесс с объединениями работодателей (предпринимателей). Такая взаимосвязь называется бипартизм. Однако наряду с работниками и работодателями и их представителями активным участником социально-трудовых отношений является государство. Там, где в социальном партнерстве значительную роль играет государство, выступая координатором, непосредственным участником и гарантом исполнения взятых на себя сторонами обязательств, складывается система социально-трудовых и экономических отношений, основанная на принципе трипартизма. Активное участие государства в партнерских отношениях продиктовано особым историческим развитием, а именно особенностями развития наемного труда. На протяжении достаточно длительного периода государство было основным работодателем для большинства граждан советской России. И на сегодняшний день «установление социального мира, социального диалога в сфере труда изначально ложится на плечи государства, и именно оно является ответственным за укрепление социального партнерства и поддержку данного вектора взаимодействия участников совместного труда» [10]. Для выполнения поставленных перед государством задач, а также для закрепления основополагающих принципов партнерских отношений (в особенности, добровольности участия в социальном партнерстве, установлении взаимных обязательств на паритетных началах, взаимной ответственности самих

сторон социального партнерства и др.) законодатель дал правовое закрепление социального партнерства как института трудового права. В ТК РФ есть целый раздел, посвященный рассматриваемому правовому институту.

Таким образом, проведя небольшое исследование по интересующему нас вопросу, можно прийти к заключению, что социальное партнерство, являясь институтом трудового права, выступает как стабилизатор политического и экономического развития нашей страны, средство изменения общественной жизни в лучшую сторону. «Социальное партнерство представляет собой комплексный институт, который объединяет нормы, определяющие формы и уровни социального партнерства в сфере труда, правовой статус субъектов и их представителей, роль профсоюзов, порядок проведения коллективных переговоров, статус коллективно-договорных актов, ответственность за ненадлежащее исполнение законодательства о социальном партнерстве» [10].

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197ФЗ (в ред. от 20.04.2021) // СПС «КонсультантПлюс».
2. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.1992 № 2490-1 (ред. 29.06.2004): Утратил силу // СПС «КонсультантПлюс».
3. Лушников А. М. Курс трудового права // Институт экономики и права Ивана Кушнира. 2009. URL: <http://be5.biz/pravo/t030/24.html>.
4. Генг В.А., Андреева А.В. Формирование трудового потенциала региона: социально-философский аспект. Оценка и планирование экономической деятельности субъектов рыночных отношений. Развитие экономических наук в XXI веке: теоретические и практические аспекты: материалы международной конференции. Аналитический центр «Экономика и финансы», 2013. С. 110-113.
5. Михеев В.А. Основы социального партнерства. М.: Экзамен, 2001.
6. Смолярчук В. И. Источники советского трудового права. М.: Юрлит, 1978.
7. Морозов В.Б. К истории становления социального партнерства в России в 1905 – 1917 годах // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2007. Т.8. №41. С. 119 – 126.
8. Генг В.А., Андреева А.В. Мировая практика социального партнерства в трудовой сфере: история становления // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2014. №4-1. С. 88-94.
9. Лушников А.М. Коллективно-договорное нормотворчество: теория и практика // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2018. №12. С. 7-16.
10. Соловьева С.В. Социальное партнерство как принцип трудового права // Юридическая техника. 2020. №14. С.316-318.

Сороколетова М.А., Тимонов М.А.

О некоторых вопросах идентификации ответственности в сфере труда

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет (НИУ
«БелГУ»)
(Россия, Белгород)*

doi: 10.18411/lj-05-2021-201

Аннотация

В данной статье рассматриваются вопросы идентификации ответственности в сфере труда; анализируются нормы трудового законодательства, для которых характерна достаточно слабая проработанность проблемы идентификации юридической ответственности; раскрываются характерные особенности ответственности в сфере труда; выделяются дисциплинарная и материальная ответственность, которые рассматриваются с разных научных точек зрения (как самостоятельно существующих видов ответственности и как внутриотраслевых разновидностей отраслевой трудовой ответственности).

Ключевые слова: идентификация, юридическая ответственность, материальная ответственность, дисциплинарная ответственность, гражданско-правовая ответственность.