

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И ТРУДОВОЕ ПРАВО

О.А. Парягина

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ МОНГОЛИИ

***Аннотация.** Статья содержит сравнительно-правовой анализ регулирования коллективных договоров и соглашений в Трудовом кодексе Монголии и Трудовом кодексе Российской Федерации. Уделяется внимание проблемным и позитивным правовым нормам о коллективных договорах и соглашениях, а также соотношению коллективных и индивидуальных трудовых договоров в Трудовом кодексе Монголии.*

***Ключевые слова:** сравнительное правоведение, Трудовой кодекс Монголии, коллективный договор, коллективное соглашение, коллективные переговоры, трудовой договор, работники, работодатели, профессиональные союзы, представители работодателей.*

В мировой практике коллективные договоры и соглашения являются апробированными формами двустороннего и трехстороннего взаимодействия работников, работодателей и государства на рынке труда, направленными на согласование их интересов, защиту прав субъектов трудовых отношений и повышение эффективности наемного труда. В условиях демократизации общественных отношений, развития частного сектора экономики и рыночных методов хозяйствования в современной Монголии возрастает роль коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда.

В Трудовом кодексе Монголии (ТК Монголии), принятом Великим Государственным Хуралом Монголии в 1999 г. (1) и действующем ныне с некоторыми изменениями и дополнениями, коллективным договорам и соглашениям отводится видное место. Об этом свидетельствует, во-первых, то, что понятия, связанные с данными договорами и соглашениями, включены в число основных понятий ТК Монголии в главе первой «Общие положения». Во-вторых, в кодексе выделена глава «Коллективные договоры и соглашения», которая с учетом значимости составляющих ее норм следует сразу за главой «Общие положения». В-третьих, согласно кодексу коллективные договоры и соглашения входят в нормативную основу регулирования отдельных видов отношений в сфере труда.

Следует заметить, что Трудовой кодекс РФ (ТК РФ), принятый в 2001 г. и претерпевший немало изменений и дополнений, регулирует коллективные договоры и соглашения в разделе «Социальное партнерство в сфере труда». В ТК Монголии термин «социальное партнерство» не используется, но это вряд ли может

быть поводом для упреков монгольскому законодательству. В период разработки нового российского кодекса о труде в науке указывалось на то, что за рубежом политическая элита и профсоюзы, в том числе при высокой степени общественного согласия в социально-экономическом развитии, предпочитают термину «социальное партнерство» более нейтральные понятия (прежде всего «социальный диалог»), причем нередко различают социальное партнерство и трипартизм (2).

В ст. 27 ТК РФ закреплены четыре формы социального партнерства в сфере труда, которые урегулированы кодексом с разной степенью полноты. Анализ показывает, что три из них — коллективные переговоры по подготовке проектов и заключению коллективных договоров, соглашений, взаимные консультации (переговоры) социальных партнеров (3), участие работников в управлении организацией — находят определенное отражение в ТК Монголии (и только в связи с коллективно-договорным регулированием отношений в сфере труда). В кодексах обеих стран выделены главы об индивидуальных и коллективных трудовых спорах, предусматривающие участие в их разрешении представителей работников и работодателей, которое согласно ТК РФ является еще одной формой социального партнерства в сфере труда. При этом в ТК Монголии дано более узкое, чем в ТК РФ, понятие коллективного трудового спора, основанное на коллективно-договорной природе конфликтных отношений в сфере труда. В ст. 3.1.9 ТК Монголии установлено, что коллективный трудовой спор — разногласия, возникающие между сторонами коллективного договора или соглашения в ходе заключения, выполнения, осуществления контроля за соблюдением условий коллективного договора или со-

глашения. В целом заложенная в монгольском кодексе концепция социального диалога и триалога работников, работодателей и государства последовательно ориентирована на коллективно-договорное регулирование отношений в сфере труда. Вместе с тем она не рассчитана на обеспечение согласования интересов субъектов трудовых отношений вне коллективных договоров и соглашений и, надо признать, ограничивает проведение работниками забастовки, если они не объединены общим интересом заключить коллективный договор или соглашение, защитить свои трудовые права и гарантии, зафиксированные в этих актах.

С элементами компаративизма раскроем, как в ТК Монголии определены понятия коллективного договора и соглашения, каковы правила их заключения, регистрации, действия, какие гарантии и компенсации установлены для участников коллективных переговоров и меры ответственности — для субъектов, нарушающих законодательство о коллективных договорах и соглашениях.

В соответствии со ст. 3.1.4 ТК Монголии коллективный договор — соглашение между работодателем и представителями работников по вопросам усиления гарантий трудовых прав и законных интересов работников предприятия или организации, предусмотренных кодексом, а также по вопросам, непосредственно не урегулированным кодексом. В ст. 18 ТК Монголии определено, какие отношения регулируются коллективными договорами:

- установление или увеличение основной заработной платы работников, определение или изменение ее формы, сроков выплаты, размеров заработной платы, норм и нормативов труда, условий предоставления дополнительной заработной платы, премий, дополнительных пенсий, пособий;
- профессиональная подготовка и переподготовка работников, обучение новым профессиям, гарантии обеспечения занятости;
- установление режима рабочего времени и времени отдыха;
- улучшение безопасности труда и санитарно-гигиенических условий труда работников, в том числе беременных женщин, несовершеннолетних, инвалидов и карликов;
- защита прав и законных интересов работников в случае реорганизации или приватизации организации или их филиалов и подразделений;
- регулирование размера заработной платы с учетом инфляции и изменения курса валют;
- установление размера средств, предназначенных на социальное обеспечение работников, реализацию социальных программ;
- нормы и требования экологической безопасности;
- предоставление работодателем льгот работникам, совмещающим работу с учебой;

- строительство и сдача в эксплуатацию жилья, детских садов и яслей, общественно-культурных объектов и иных сооружений в предприятиях и организациях, предоставление льгот многодетным семьям, одиноким матерям или отцам, родителям, имеющим ребенка-инвалида; улучшение быта работников, пострадавших вследствие профессионального заболевания, острого отравления, несчастного случая на производстве, пенсионеров и инвалидов, ранее работавших на данном предприятии или в организации;
- предоставление профессиональным союзам, выборным профсоюзным работникам или иным представителям работников возможностей и условий для их деятельности.

Гарантии прав работников, установленные коллективным договором, могут быть выше, чем предусмотрено ТК Монголии.

Кроме того, коллективные договоры включают положения о контроле за его соблюдением, порядке проведения итогов выполнения коллективного договора и порядке информирования сторон в процессе ведения переговоров, а также о развитии двусторонних и трехсторонних трудовых отношений.

Некоторые положения ст. 18 ТК Монголии о коллективно-договорном регулировании отношений в сфере труда конкретизированы в иных кодифицированных нормах. Так, доплаты к заработной плате в особых условиях или в зависимости от требований к квалификации работника и к работе устанавливаются и выплачиваются в соответствии с коллективным договором (ст. 51.1 ТК Монголии). Работникам, занятым в условиях труда, не являющихся нормальными, предоставляются дополнительные отпуска, если это предусмотрено коллективным договором, причем продолжительность отпусков зависит от стажа работы и составляет минимум 5-18 рабочих дней (ст. 79.6 ТК Монголии). Коллективными договорами устанавливается индексация компенсационных выплат работникам в связи с изменением величины прожиточного минимума (ст. 97.1 ТК Монголии).

В нормах ТК Монголии о понятии и содержании коллективного договора рациональной представляется нацеленность договорного регулирования на улучшение положения работников и установление согласованных обязательств работодателя и представителей работников в отношениях, которые непосредственно не регламентированы законом. Для сравнения, в определении понятия коллективного договора, закрепленном в ч. 1 ст. 40 ТК РФ, цели коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в организации или у индивидуального предпринимателя не намечены. В соответствии с ч. 3 ст. 41 ТК РФ в коллективном договоре с учетом финансово-экономиче-

ского положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Тем не менее, ТК РФ не нацеливает со всей очевидностью на развитие правового регулирования социально-трудовых отношений посредством коллективного договора. Этим, на наш взгляд, отчасти объясняется то, что в российской практике заключается немало близких коллективных договоров, по преимуществу дублирующих положения действующего законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Понятие коллективного соглашения дано в ст. 3.1.5 ТК Монголии, согласно которой под коллективным соглашением понимается соглашение между представителями работников и работодателей и органами государственного управления на национальном или региональном уровне или на уровне административно-территориальной единицы, сектора экономики или профессии с целью защиты трудовых прав и законных интересов работодателей и работников. В ст. 19 ТК Монголии предусмотрено, какие отношения регулируют различные коллективные соглашения:

- основные вопросы политики государства в сфере труда и социального обеспечения, трудовых прав и законных интересов граждан — национальное соглашение;
- установление заработной платы, организации и условий труда, норм труда для работников одной отрасли или нескольких отраслей экономики — отраслевое (межотраслевое) соглашение;
- установление прожиточного минимума и минимальной заработной платы, компенсационных выплат, трудовых прав и законных интересов граждан региона — региональное соглашение;
- обеспечение труда и занятости граждан в административно-территориальных единицах — соглашение аймака, столицы, сомона, района;
- обеспечение труда и занятости лиц, работающих по определенной профессии, выполняющих определенный вид работ — профессиональное тарифное соглашение.

В ТК РФ при определении понятия и видов социально-партнерских соглашений прямо не названо профессиональное соглашение. Однако надо учитывать, что исходя из ч. 4 ст. 45 кодекса перечень соглашений, заключаемых в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений, не является закрытым. В юридической литературе к иным соглашениям, которые могут заключаться в России по выбору сторон социального партнерства, относят профессиональные соглашения (4).

Несколько иначе, чем в ТК РФ, в ТК Монголии определены представители работодателя и работников в отношениях, связанных с коллективными договорами и соглашениями.

Представителями работодателя являются лица, которые согласно Уставу организации уполномочены представлять и защищать права и законные интересы работодателя (ст. 3.1.6 ТК Монголии). На основе ст. 20.4 кодекса при заключении коллективных соглашений на всех уровнях правового регулирования права и интересы работодателей представляют соответствующие неправительственные организации работодателей. Их деятельность в сфере труда кодексом не регламентирована, за исключением участия (наряду с представителями работников и уполномоченными членами Правительства Монголии) в управлении трудом и организации труда в составе Национального трехстороннего комитета по труду и социальному согласию при Правительстве Монголии (ст. 138 ТК Монголии).

Представителями работников являются профессиональные союзы, обязанные представлять и защищать права и законные интересы работников, или, если такие организации отсутствуют, иные представители, избранные на общем собрании работников (ст. 3.1.7 ТК Монголии). Если на государственном, региональном, территориальном уровне, в отрасли экономики, профессии, организации существует несколько профессиональных союзов, они участвуют в переговорах и заключении коллективного договора или соглашения через своих представителей пропорционально числу членов профсоюзной организации. В монгольской юридической науке заключение коллективных договоров и соглашений рассматривается в качестве «самой важной функции профессиональных союзов» (5). Недостатком ТК Монголии представляется то, что в нем не предусмотрен порядок избрания иных представителей работников, созыва и проведения общего собрания, а также не установлена его компетенция. В ТК РФ эти вопросы урегулированы фрагментарно и в основном применительно к коллективным трудовым спорам, несмотря на наличие в акте главы «Участие работников в управлении организацией».

Коллективные соглашения могут быть двусторонними или трехсторонними. В ТК Монголии стороны коллективного соглашения и их представители отчетливо не различаются. В трехсторонних коллективных соглашениях принимают участие, кроме представителей работодателей и работников, представители соответствующего органа государственного управления. В общенациональном соглашении участвует Правительство Монголии, в отраслевом (межотраслевом) соглашении на государственном уровне — соответствующее отраслевое министерство (соответствующие министерства),

в региональном соглашении — префект регионального аймака или столицы, в аймачном, сомонном, районном соглашении — префект соответствующей административно-территориальной единицы, в профессиональном тарифном соглашении — соответствующий центральный орган государственного управления.

При заключении коллективных договоров и соглашений должны соблюдаться следующие системно представленные в ст. 8 ТК Монголии принципы: гласность, законность, равное число представителей сторон в переговорах, равноправие сторон, свобода выбора и обсуждения вопросов, связанных с коллективными договорами и соглашениями, добровольность принятия на себя сторонами обязательств, а также ответственность сторон.

Положительно, что в ходе заключения и реализации коллективных договоров и соглашений запрещается постороннее вмешательство, воспрепятствование осуществлению законных прав сторон, ограничение их законных интересов со стороны государственных, негосударственных, религиозных организаций, политических партий, граждан и должностных лиц (ст. 10.1 ТК Монголии).

Стороны заключают коллективные договоры и соглашения путем коллективных переговоров. Инициировать заключение коллективного договора или соглашения, внесение в него изменений и дополнений вправе любая сторона, уведомив о своем намерении другую сторону письменно. Сторона, выразившая инициативу по проведению переговоров, подготавливает и направляет другой стороне проект коллективного договора или соглашения или предложения о внесении изменений или дополнений в коллективный договор или соглашение с указанием срока их действия, состава своих представителей, времени и места переговоров. ТК РФ не предусматривает обязанность стороны, инициировавшей заключение коллективного договора или соглашения, направить другой стороне проект акта социального партнерства, что, думается, не способствует повышению эффективности переговоров.

В Монголии сторона, получившая уведомление о переговорах, обязана ответить в письменной форме в течение 5 рабочих дней после получения уведомления и начать переговоры о заключении, изменении, дополнении коллективного договора в течение 10 рабочих дней, а о заключении, изменении, дополнении соглашения — в течение 15 рабочих дней после получения уведомления. Дифференциация в ТК Монголии по сравнению с ТК РФ сроков вступления сторон в коллективные переговоры с учетом вида акта социального партнерства (и, значит, с учетом его объема, сложности) выглядит оправданной.

Если сторона, получившая уведомление о переговорах, не ответила или не начала переговоры в уста-

новленные ТК Монголии сроки, или если разногласия в ходе переговоров не были разрешены, применяются правила разрешения коллективных трудовых споров.

На работодателя, соответствующий орган государственного управления возлагается обязанность предоставлять всю необходимую информацию представителям работников в ходе переговоров. Работодатель обязан обеспечить участников переговоров оборудованием, канцелярскими принадлежностями, помещением для собраний и дискуссий в нерабочее время, а также оказывать помощь в организации пропаганды, агитации и рекламы.

Представители сторон, участвующие в переговорах, обязаны не разглашать информацию, составляющую коммерческую или служебную тайну, полученную в ходе переговоров.

Вознаграждение экспертам, участвующим в переговорах, а также другие расходы, произведенные в ходе переговоров, финансируются в соответствии с условиями коллективных договоров и соглашений.

Переговоры считаются завершенными, когда коллективный договор или соглашение подписаны всеми представителями сторон. Предельные сроки ведения переговоров в ТК Монголии не указаны, что, по нашей оценке, может вести к их затягиванию.

Минимальный срок, на который заключаются коллективные договоры, — один год, а соглашения — два года. В монгольском кодексе не оговорена возможность продления действия актов коллективного права.

В отличие от российского законодателя законодатель Монголии не допускает заключения коллективных договоров в обособленных структурных подразделениях организации. Независимо от числа лиц, инициировавших заключение соглашения определенного уровня, заключается одно соглашение (ст. 14.2, 14.3 ТК Монголии). Такой подход, как представляется, обеспечивает необходимое единство правового статуса работников и упрощает правоприменение. Коллективный договор или соглашение распространяются на всех работодателей и работников, участвовавших в переговорах, причем независимо от членства работников в профсоюзах.

В соответствии с п. 1 ст. 5 Рекомендации МОТ № 91 о коллективных переговорах (1981 г.) в случае необходимости и с учетом действующей практики коллективных переговоров законодательством каждой страны должны применяться меры по распространению всех или некоторых положений коллективного договора на всех работодателей и работников, входящих по производственному и территориальному признаку в сферу действия договора (6). Н.Л. Лютов, ссылаясь на позицию МОТ и практику установления в России и большинстве стран континентальной Европы механизмов распространения соглашений на уровне выше

предприятий на конкретных работодателей, не участвовавших в его заключении, характеризует отсутствие соответствующих механизмов в Великобритании как проявление низкого уровня правового регулирования социально-партнерских отношений (7). В Монголии также законодательно не предусмотрена процедура распространения коллективных соглашений на работодателей, не принимавших участия в их заключении.

Лица, уполномоченные на осуществление регистрации, рассматривают и регистрируют коллективные договоры и соглашения, соответствующие законодательству, в течение 10 дней после их получения и отказывают в регистрации, если коллективный договор или соглашение не соответствуют законодательству. Коллективные договоры или соглашения, которые не зарегистрированы или ухудшают положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными и не применяются (ст. 15.4, 15.5 ТК Монголии).

В отличие от России в Монголии предусмотрено вступление в силу коллективных договоров и соглашений после их регистрации (ст. 16.1 ТК Монголии). Установленные в Монголии правила регистрации указанных актов и вступления их в силу содействуют обеспечению законности в сфере коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда.

Коллективный договор сохраняет силу в случае изменений в ведомственной подчиненности, системе управления или структуре предприятия или организации. Положения коллективного договора должны соблюдаться в течение периода ликвидации предприятия или организации. В случае реорганизации предприятия или организации или смены собственника вопросы обновления коллективного договора или внесения в него изменений и дополнений решаются путем переговоров между представителями работодателя и работников.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны и их представители, а за выполнением соглашений, заключенных на всех уровнях, кроме того, — Министерство социальной защиты и труда Монголии, префекты аймачной, столичной, сомонной, районной администрации.

В ходе контроля стороны обязаны обмениваться имеющейся у них информацией, связанной с коллективным договором или соглашением.

Заслуживает одобрения то, что в соответствии со ст. 17.4 ТК Монголии стороны совместно или в одностороннем порядке каждые полгода или в срок, предусмотренный в коллективном договоре и соглашении, подводят итоги их выполнения и информируют об этом всех работников.

Изменения и дополнения в коллективные договоры и соглашения вносятся по соглашению сторон в соответствии с условиями коллективных договоров и согла-

шений или, если соответствующие положения в актах отсутствуют, — путем переговоров, предусмотренных для заключения коллективных договоров и соглашений.

Работнику, участвующему в переговорах или в заключении коллективного договора или соглашения, предоставляются гарантии сохранения места работы (должности) и средней месячной заработной платы. Работодатель не вправе налагать дисциплинарное взыскание на выборного профсоюзного работника или иного представителя работников, участвующего в переговорах и не освобожденного от своей основной работы, без получения предварительного согласия органа, уполномочившего работника на представительство. Не допускается также перевод этого работника на другую работу или его увольнение по инициативе работодателя во время переговоров и не позднее 1 года после завершения переговоров.

В ТК Монголии предусмотрена ответственность за нарушение установленных правовых норм о коллективных договорах и соглашениях. На должностных лиц, уклоняющихся от участия в переговорах по заключению коллективного договора и соглашения или внесению в него изменений и дополнений или начавших переговоры своевременно, но необоснованно отказавшихся от разрешения возникших разногласий с участием посредника и трудовых арбитров, судья налагает штраф в размере от 10 000 до 50 000 тугриков. За вмешательство в заключение коллективного договора или соглашения, организацию забастовки, временного локаута рабочих мест или переговоров по коллективным трудовым спорам судья налагает штраф на граждан или должностных лиц в размере от 5 000 до 20 000 тугриков, а на предприятие или организацию — в размере от 50 000 до 100 000 тугриков (ст. 141.1.8, 141.1.10 ТК Монголии) (8). По сравнению с российским законодательством к субъектам ответственности за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях оправданно отнесены не только представители работодателя, но и иные должностные лица.

Отдельного внимания заслуживает то, как в ТК Монголии соотношены коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование труда.

В ст. 5.2 ТК Монголии предусмотрено, что работодатель обязан обеспечивать работников работой, создавать им благоприятные условия труда, выплачивать заработную плату с учетом результатов труда и выполнять другие обязанности в соответствии с настоящим законом, трудовым договором, коллективным договором, соглашением и правилами внутреннего трудового распорядка.

В ТК Монголии отсутствует аналог нормы ч. 6 ст. 48 ТК РФ, согласно которой в тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно не-

сколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников. Устанавливая несколько уровней коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда, монгольский законодатель не определяет иерархию коллективных договоров и соглашений в зависимости от их содержания, что чревато возникновением на практике коллективных трудовых споров.

В соответствии с ТК Монголии многие аспекты отношений в сфере труда (сохранение места работы и должности за работником, который не выполняет трудовые обязанности, установление дополнительной заработной платы, размера компенсации за ежегодный отпуск и др.) регулируются коллективным договором, соглашением, трудовым договором. При этом необходимо, чтобы трудовой договор соответствовал ТК Монголии, коллективным договорам и соглашениям. Если условия трудового договора менее благоприятны, чем предусмотрено кодексом или коллективным договором, соглашением, то такие условия недействительны (ст. 21.4, 21.5 ТК Монголии). Данный подход согласуется с Рекомендацией МОТ № 91 о коллективных договорах (1981 г.), в п. 2 ст. 3 которой предусмотрено, что положения трудовых договоров, противоречащие коллективному договору, должны считаться недействительными и автоматически заменяться соответствующими положениями коллективного договора. Согласно ст. 128.1.8 ТК Монголии жалобы работников на несоответствие условий трудового договора требованиям кодекса или коллективных договоров, соглашений рассматриваются в судебном порядке.

По свидетельству И.Я. Киселева, в большинстве зарубежных стран коллективный договор предусматривает только минимальный уровень условий труда, а индивидуальные трудовые договоры могут этот минимум повысить. В США коллективные договоры устанавливают не только минимальный, но и максимальный уровень условий труда, который индивидуальные трудовые договоры не могут превысить (9). В Великобритании, Ирландии и некоторых других странах стороны трудового договора вправе изменить условия коллективного договора как в лучшую, так и в худшую для работника сторону. Во Франции коллективные договоры не могут изменить, в том числе и в более благоприятную сторону, нормы и положения, относящиеся к так называемому публично-

му порядку (запрещение индексации заработной платы, соблюдение компетенции трудовых судов и т.п.). (10). В России работником и работодателем могут предусматриваться дополнительные условия трудового договора, не ухудшающие положения работника по сравнению с коллективным договором, социально-партнерскими соглашениями (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

Исследуя происходящие ныне институциональные преобразования на рынке труда Монголии, ученые считают актуальным кардинальный поворот от стандартных трудовых отношений, основанных на коллективно-договорной системе, к «конструктивному индивидуализму», поддержке и поощрению «особой группы работников — интеллектуальной элиты, специалистов с большим творческим потенциалом, способных осуществлять или руководить осуществлением крупных прорывов в технологии, организации производства и управлении, рыночной стратегии» (11). Заметим, что в отличие от ТК РФ в ТК Монголии предусмотрено специальное регулирование контрактов с талантливыми, высококвалифицированными, обладающими профессиональным мастерством работниками с возложением дополнительных обязательств на работодателя по отношению к этим работникам (ст. 22). Соотношение содержания подобных контрактов с коллективными договорами не установлено. Думается, что индивидуально-договорное улучшение положения указанных работников по сравнению с условиями коллективного договора является правомерным. Во-первых, ТК Монголии запрещает лишь ухудшение положения работников по сравнению с коллективным договором. Во-вторых, согласно подп. 3 п. 3 Рекомендации МОТ № 91 о коллективных договорах (1981 г.) трудовые договоры, которые более благоприятны для трудящихся, чем положения коллективного договора, не должны считаться противоречащими коллективному договору.

Подводя итог сказанному, можно заключить, что в ТК Монголии содержится немало норм, которые служат обеспечению неформальной коллективно-договорной практики в сфере труда и представляют интерес для российского законодателя. В связи с развитием индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений целесообразно исчерпывающе раскрыть в кодифицированных актах о труде Монголии и России соотношение коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров.

Библиографический список:

1. Торийн мэдээлэл. 1999. № 5.
2. См.: Силин А.А. Место и значение социального партнерства в регулировании трудовых отношений на Западе и в Российской Федерации // Законодательство. 2000. № 8. С. 63-65.
3. В России и Монголии не ратифицирована Конвенция МОТ № 154 о содействии коллективным переговорам (1981 г.), в соответствии с которой к осуществляемым государственными органами мерам содействия разви-

тию коллективных переговоров относятся, в частности, предварительные консультации (ст. 7) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. Женева, Международное бюро труда, 1991.

4. См., напр.: Комментарий к Трудовому кодексу РФ /отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2009. С. 149.
5. Нарангэрэл С. Правовая система Монголии. Улан-Батор-Москва, 2004. С. 87.
6. Рекомендация МОТ № 91 о коллективных переговорах (1981 г) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II. Женева, Международное бюро труда, 1991.
7. Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании. М., 2009. С. 71-72.
8. Предусмотрена также административная ответственность должностных лиц за нарушение гарантий представителям работников при разрешении возникших в ходе переговоров коллективных трудовых споров (ст. 141.1.9 ТК Монголии).
9. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2005. С. 427.
10. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право. М., 2005. С. 260.
11. Сактоев В.Е., Банзарагчийн Б. Становление и функционирование рынка труда Монголии: монография. Улан-Удэ, 2007. С. 15.

References (transliteration):

1. Toriyn medeelel. 1999. № 5.
2. Silin A.A. Mesto i znachenije sotsial'nogo partnerstva v regulirovanii trudovykh otnosheniy na Zapade i v Rossiyskoy Federatsii // Zakonodatel'stvo. 2000. № 8. S. 63-65.
3. V Rossii i Mongolii ne ratifitsirovana Konventsiya MOT № 154 o sodeystvii kollektivnym peregovoram (1981 g.). V sootvetstvii s kotoroy k osushchestvlyayemyim gosudarstvennymi organami meram sodeystviya razvitiyu kollektivnykh peregovorov otnosyatsya, v chastnosti, predvaritel'nyye konsul'tatsii (st. 7) // Konventsii i rekomendatsii, prinyatyie Mezhdunarodnoy konferentsiyey truda. 1957-1990. T. II. Zheneva, Mezhdunarodnoye byuro truda, 1991.
4. Sm, naprimer.: Kommentariy k Trudovomu kodeksu Rossiyskoy Federatsii / otv. red. YU.P. Orlovskiy. M., 2009. S. 149.
5. Narangerel S. Pravovaya sistema Mongolii. Ulan-Bator-Moskva, 2004. S. 87.
6. Rekomendatsiya MOT № 91 o kollektivnykh peregovorakh (1981 g) // Konventsii i rekomendatsii, prinyatyie Mezhdunarodnoy konferentsiyey truda. 1957-1990. T. II. Zheneva, Mezhdunarodnoye byuro truda, 1991.
7. Lyutov N.L. Kollektivnoye trudovoye pravo Velikobritanii. M, 2009. S. 71-72.
8. Predusmotrena takzhe administrativnaya otvetstvennost' dolzhnostnykh lits za narusheniye garantiy predstavitel'nyam rabotnikov pri razreshenii voznikshikh v khode peregovorov kollektivnykh trudovykh sporov (st. 141.1.9 TK Mongolii).
9. Kiselev I.YA. Trudovoye pravo Rossii i zarubezhnykh stran. Mezhdunarodnyye normy truda. M., 2005. S. 427.
10. Sm.: Kiselev I.YA. Sravnitel'noye trudovoye pravo. M., 2005. S. 260.
11. Saktoyev V.Ye., Banzaragchiyn B. Stanovleniye i funktsionirovaniye rynka truda Mongolii: monografiya. Ulan-Ude, 2007. S. 15.