

Московский гуманитарный университет

Т.А. Сошникова

**Пути повышения роли профессиональных союзов
в современной России**

Москва, 2014

Московский гуманитарный университет

Т. А. Сошникова

**Пути повышения роли профессиональных союзов
в современной России**

Монография

Москва 2014

Издательство Московского гуманитарного университета

Рецензенты:

Стремухов А.В., доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и профсоюзного права НОУ ВПО «Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов»

Сущева Н.А., заведующая юридическим отделом Центрального Совета Горно-металлургического профсоюза России, Главный правовой инспектор труда ГМПР

Сошникова Т.А.

Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России: монография / Т.А. Сошникова. — М. Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2014. — 168 с.

В монографии рассматриваются проблемы, связанные с деятельностью профессиональных союзов в современной России в условиях рыночной экономики и предлагаются пути повышения роли профсоюзов. Автор обращает внимание на необходимость совершенствования законодательства о профсоюзах, уточнение их функций, усиление их роли по обеспечению законности в трудовых отношениях и достойного труда.

Монография предназначена для подготовки магистров юриспруденции по дисциплине «Роль профессиональных союзов в защите социально-трудовых прав работников». Материалы монографии будут полезны для руководителей и специалистов профсоюзных организаций и профсоюзных объединений всех уровней, преподавателей и студентов, а также широкого круга читателей, интересующихся деятельностью современных российских профсоюзов.

© Т.А. Сошникова, 2014

© МосГУ, 2014

Содержание

Введение.....	5
Глава 1. Законодательство о профсоюзах и проблемы его совершенствования.....	12
1. Конституционно-правовое регулирование деятельности профсоюзов.....	12
2. Роль гражданского законодательства и его влияние на деятельность профсоюзов.....	20
3. Трудовое законодательство и проблемы его совершенствования.....	23
Глава 2. Функции и права профсоюзов.....	47
1. Понятие и различие прав и функций профсоюзов.....	47
2. Главные функции профсоюзов — представительство и защита прав и интересов своих членов.....	55
3. Экономическая, культурно-воспитательная и иные функции профсоюзов.....	61
Глава 3. Роль профсоюзов в обеспечении законности в трудовых отношениях.....	76
1. Контроль профсоюзов за соблюдением трудового законодательства.....	76
2. Участие профсоюзов в рассмотрении и разрешении трудовых споров.....	83
Глава 4 Участие профсоюзов в обеспечении достойного труда.....	125
1. Концепция достойного труда, как ответ на вызовы глобализации.....	125
2. Социальное партнерство — важнейший элемент концепции достойного труда.....	127
Заключение.....	156
Библиография.....	157

Введение

Более ста лет действуют в России профессиональные общественные организации трудящихся, в которые объединяются на добровольной основе работники различных сфер экономики: промышленности, образования, науки, культуры, здравоохранения, сферы управления и др.

По мнению большинства представителей науки, становление в России профсоюзного движения заняло целую историческую эпоху — период первой русской революции 1905 — 1907 годов.¹ При этом за исходный пункт принималось установление царем 4 марта 1906 г. «Временных правил об обществах и союзах»², согласно которым обществом считалось «соединение нескольких лиц, которые, не имея цели получения для себя прибыли от ведения какого-либо предприятия, избрали предметом своей совокупной деятельности определенную цель, а союзом — соединение двух или нескольких таких обществ, хотя бы и через посредство их уполномоченных»³

На наш взгляд, окончательное оформление профсоюзов, как представителей трудящихся в борьбе за их права, было бы более правильным считать с 6 октября 1905 года, с того дня, когда состоялась Первая Всероссийская конференция профсоюзов и было образовано Московское бюро уполномоченных, или Центральное бюро профессиональных союзов (ЦБПС)⁴. Именно с этой даты положено начало организационного становления и развития профсоюзного движения в России. Однако, ни это самое главное. Важно, какое место занимают профсоюзы в современной России.

¹ См. подр.: История профсоюзов России. Этапы, события, люди / Под ред. Н.Н. Гриценко, В.А. Кадейкина, Е.В. Макухина. — М., 1999. — С. 13–19.

² Временные правила были изданы Советом Министров Российской империи 4 марта 1906 г. и имели силу закона. В историю вошли как первый российский закон о профсоюзах.

³ См.: Фатов И.С. Общественные объединения в правовом пространстве современной России (институциональный и содержательный аспект). // М., 2013, с.23.

⁴ См.: <http://www.vevivi.ru/best/Pyataya-Vserossiiskaya-konferentsiya-profsoyuzov-Rossii-Diskussiya-o-profsoyuzakh-ref188471.html>

Много воды утекло с тех лет, когда появились первые зачатки профсоюзного движения, были и взлеты, и падения, но профсоюзы выстояли и в настоящее время играют существенную роль в деле защиты и представительства прав и интересов своих членов в сфере трудовых отношений. В подтверждение этих слов можно привести небольшой фрагмент публикации из газеты «Пятигорская правда» за 1 мая 2014 года, которая называлась «Роль профсоюзов должна расти». Корреспондент Е. Куртеева пишет, что по сложившейся традиции в преддверии Праздника Весны и Труда глава Пятигорска ежегодно встречается с профсоюзным активом города. И в этот раз он отметил, что благодаря активной деятельности лидеров профсоюзных организаций профдвижение в городе на подъеме и есть конкретные результаты. С подачи профсоюза работников образования администрация города рассмотрела вопрос и приняла решение о повышении заработной платы помощникам воспитателей в детских садах.

Результатом трехстороннего сотрудничества стала успешная реализация в Пятигорске программы «Социальная карта» и «Социальная курортная карта». Обсужден вопрос создания профсоюза трудовых мигрантов.

Аналогичные примеры возрастания роли профсоюзов можно привести и из других городов и субъектов Российской Федерации.

Повышается роль и авторитет российских профсоюзов и на международном уровне. 2 июня в ходе 103-й сессии Международной конференции труда в Женеве состоялись выборы в Административный совет МОТ на период 2014-17 гг. Действительным членом Административного совета МОТ от группы трудящихся на новый трехлетний срок был избран Председатель ФНПР М.В. Шмаков.

Выступая на 103 сессии МОТ М.В. Шмаков подчеркнул, что вектор борьбы российских профсоюзов в настоящее время — это соблюдение трудового законодательства и нормализация социально-трудовых отношений. И в центре этой борьбы — **повышение заработной платы, в**

том числе минимальной; корректировка пенсионных законов, эффективное регулирование деятельности трудовых мигрантов в России и запрет «заемного труда»¹.

Таким образом, в условиях современной России профсоюзы представляют собой исторически сложившуюся организационную форму объединения работников различных отраслей экономики, науки, культуры, управления. Как общественное явление они образуют многообразную и сложную систему отношений и связей внутреннего и внешнего характера.

Основные задачи профсоюзов связаны с осуществлением их главной функции — защиты прав и интересов работников в сфере труда. Именно с этой целью профсоюзы возникли, для этого в них объединялись и объединяются работники, пенсионеры и учащиеся системы среднего профессионального и высшего образования, гражданский персонал Вооруженных сил России.

Профессиональный союз (профсоюз) — это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов². Как общественная организация профсоюзы основаны на добровольном членстве.

Право каждого на объединение в профсоюзы, их создание для защиты своих интересов прямо закреплено в статье 30 Конституции России. Специальное упоминание профсоюзов в акте высшей юридической силы свидетельствует об особой роли и значении профсоюзов в жизни общества. Отношения с участием профсоюзов регулируются различными видами социальных норм — морали, этики, традиций, права и др. Одни из них

1 См.: Выступление Председателя Федерации независимых профсоюзов России Михаила Шмакова на 103-й сессии МКТ Женева, 10 июня 2014 г. // <http://www.fnpr.ru/n/241/9492.html>

2 См.: Ст. 2 Федерального закона от 12.11.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»// СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

сложились в практике взаимодействия профсоюзов с государственными, хозяйственными органами, работниками и формально не закреплены в законодательстве. Другие — предусмотрены актами профсоюзных органов. Третьи содержатся в нормативных правовых актах.

Профсоюзы рассматриваются в качестве специфических субъектов правовой деятельности. Их правовое положение определено законодательством, которое устанавливает общую право- и дееспособность профсоюзов, основные (статутные) права и обязанности, а также гарантии их осуществления.

Деятельность профсоюзов регулируется в основном ими самими как самостоятельными общественными организациями с помощью внутрипрофсоюзных норм, принимаемых руководящими профсоюзными органами. Такие нормы не носят правового характера (хотя многие из них имеют правовые последствия) и содержатся в уставах профсоюзов и их объединений, других профсоюзных актах. Из круга общественных отношений, в которые вступают профсоюзы, правовому воздействию подвергаются только те, регулирование которых объективно возможно, экономически, социально и политически необходимо. Право содействует осуществлению стоящих перед профсоюзами задач, выполнению их защитной функции¹.

Пределы правового регулирования отношений с участием профсоюзов определяются исходя из их предназначения, необходимости с наибольшей пользой для трудящихся, всего общества представлять и защищать права и интересы работников в сфере труда и связанных с трудом отношений:

- средствами и методами, присущими самим профсоюзам;
- с помощью права;
- во взаимодействии правовых и неправовых средств и методов.

Объем и содержание прав профсоюзов определяются, прежде всего,

¹ См.: Снигирева И.О. Функции профсоюзов. Принципы и правовое регулирование их деятельности // Труд и социальные отношения, 2013, №8, с.85.

целью их создания, стоящими перед ними задачами, выполняемыми функциями, положением в политической системе. Поэтому правовой статус профсоюзов в сфере труда определяется государством при участии профсоюзов. Они помогают сформировать законодательные нормы по вопросам деятельности профсоюзов. При создании законодательства о профсоюзах принимаются во внимание объем и содержание их уставных (общественных) полномочий. Государство может закрепить за профсоюзами права только по тем вопросам, которыми они занимаются в соответствии с уставами в силу их общественного характера¹.

В России сегодня зарегистрировано более 300 профсоюзных объединений, которые создаются как по территориальному, так и по производственному принципу, все они содержат в своих уставах положения о главных задачах — представительстве и защите трудовых прав и социально-экономических интересов своих членов.

В этой связи их право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников закреплено в ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»², которая уточняет и даже определенным образом расширяет их полномочия, предоставляя профсоюзам, их объединениям (ассоциациям), первичным профсоюзным организациям и их органам право представлять и защищать права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке (п.1 ст.11).

Профсоюзы имеют право на содействие занятости (ст.12); на ведение

¹ См.: Сошникова Т.А. Профессиональные союзы как субъект защиты прав и свобод в сфере труда и социального обеспечения. В книге «Экономические и социальные права человека и гражданина. Современные проблемы теории и практики.» Научный руководитель авторского коллектива Рудинский Ф.М. // М., 2009, с.372 — 375.

² См.: СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением (ст. 13); на участие в урегулировании трудовых споров (ст.14); на осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде (ст.19) и некоторые другие полномочия.

Но, несмотря на то, что профсоюзные органы обладают относительно широкими (и, что не менее важно, разнообразными) полномочиями в сфере социально-трудовых отношений, эти полномочия используются далеко недостаточно. Поэтому падает членство в профсоюзах. Если в конце 80-х годов прошлого века в рядах профсоюзов состояло свыше 128 миллионов членов профсоюзов¹, то в настоящее время их численность не превышает и 30 миллионов человек. Люди зачастую не доверяют профсоюзам и их лидерам.

Опросы Левада-Центра (июнь 2012) показали, что профсоюзы по рейтингу недоверия находятся в пятерке списка: 24% им не доверяют (по сравнению с 17% доверяющих). Для сравнения: президенту доверяли в тот период 49% населения, армии 41%.²

Среди причин такого положения вещей имеются как субъективные, так и объективные причины.

К субъективным следует отнести неспособность некоторых лидеров профсоюзного движения перестроиться и изменить формы и методы своей работы с учетом постоянно меняющейся социально-экономической ситуации в стране.

Среди объективных причин снижения профсоюзного членства можно выделить, в первую очередь, структурные изменения, произошедшие в экономике, реструктуризацию, банкротство и ликвидацию значительного

¹ См.; Профсоюзы в развитом социалистическом обществе. Опыт, проблемы. М., Профиздат, 1981, с.8

² См.: Урсу Лидия. Доверие к профсоюзам — как основа и фактор успешности. 14 января 2013 г.// <http://unionsrussia.ru/News/analytics/2013/01/14>

количества крупных предприятий¹, на которых совместно трудились тысячи работников, нуждающихся в постоянном представительстве и защите их прав и интересов.

Однако, на наш взгляд, в современных условиях среди причин, способствующих сокращению численности членов профсоюзов, можно назвать не достаточное внимание со стороны государственных органов вовлечению в управление государственными и общественными делами массовых общественных организаций, в том числе и профессиональных союзов.

Но какие бы трудности не стояли на пути у профсоюзов, их роль и значение в жизни государства и общества должны повышаться. Профессиональные союзы являются самой массовой среди всех общественных организаций, действующих в России.

Профсоюзы — это важный элемент гражданского общества, которое в современной России находится в стадии становления. Без гражданского общества и без профсоюзов построение правового, демократического и социального государства невозможно. В этой связи необходимо определить основные пути повышения роли профессиональных союзов в Российской Федерации. По нашему мнению, решению данной задачи могут способствовать, прежде всего, совершенствование законодательства о профсоюзах, уточнение функций, которые они должны выполнять в настоящее время, расширение контрольных полномочий профсоюзов в сфере труда и связанных с трудом отношений, а также совершенствование социально-партнерских механизмов защиты прав и интересов членов профсоюзов, продвижение идей достойного труда.

Анализу названных направлений деятельности, которые должны способствовать повышению роли и значения профессиональных союзов в

¹ Об этом говорят и лидеры профсоюзного движения. См., например: Чекменев А.И., председатель Всероссийского профсоюза работников оборонной промышленности // Профсоюзы Москвы на рубеже веков: история и современность. М., 2005, с.15.

современной России и посвящается настоящая работа.

При ее подготовке использована научная литература, результаты диссертационных исследований, посвященных отдельным аспектам рассматриваемых проблем, уставы различных отраслевых, как традиционных, так и новых, альтернативных профсоюзов, решения съездов и заседаний Исполкома Федерации независимых профсоюзов России, как самой массовой среди всех профсоюзных организаций, объединяющих в своих рядах 26 миллионов членов профсоюзов (около 95% членов профсоюзов в стране),¹ а также Интернет — ресурсы, выступления лидеров профсоюзного движения в средствах массовой информации, материалы научных конференций, в которых принимала участие автор настоящей монографии.

Глава 1. Законодательство о профсоюзах и проблемы его совершенствования

1. Конституционно-правовое регулирование деятельности профсоюзов.

Основными нормативными правовыми актами, регулирующими деятельность профессиональных союзов, как самой массовой общественной организации, являются в настоящее время Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (с послед. изменениями и² (далее — закон "О профсоюзах"), Трудовой кодекс РФ и ряд других федеральных законов, принятых в развитие Конституции Российской Федерации, которая в ст.30 определила основные цели и задачи профсоюзов.

Целый ряд международных норм, закрепляющих правовое положение профсоюзов, имеют в нашей стране прямое действие, и даже, в соответствии

¹ См.: Профессиональные союзы в России. Справка // <http://socpolitika.ru/rus/ngo/database/document11281.shtml>

² См.: СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

со ст. 15 Конституции России, определенный приоритет перед нормами российского законодательства

Специальное упоминание профсоюзов в акте высшей юридической силы свидетельствует об особой роли и значении профсоюзов в жизни общества и российского государства.

Конституция в 2013 году отметила свое 20-летие. В Государственную Думу внесено несколько проектов новых изменений в закон о профсоюзах.

В этой связи представляется необходимым обозначить некоторые проблемы действующего и готовящегося законодательства, регулирующего деятельность профессиональных союзов, и наметить пути совершенствования законодательства.

Прежде всего, конституционные положения.

Следует подчеркнуть, что все конституции, начиная от самой первой 1918 года и принятые позднее конституции РСФСР и СССР 1936, 1937, 1977 и 1978 годов всегда содержали статьи, закрепляющие право граждан создавать профсоюзы и вступать в эти союзы, а также устанавливали определенные гарантии деятельности союзов.

Так Конституция (Основной закон) РСФСР, принятая V Всероссийским съездом Советов на заседании от 10 июля 1918 года содержала две статьи, имеющие отношение к праву граждан на свободу объединения в союзы и проведение собраний, митингов, шествий и т.п. Статья 15 гласила: «В целях обеспечения за трудящимися действительной свободы собраний Российская Социалистическая Федеративная Советская Республика, признавая право граждан Советской Республики свободно устраивать собрания, митинги, шествия и т.п., предоставляет в распоряжение рабочего класса и крестьянской бедноты все пригодные для устройства народных собраний помещения с обстановкой, освещением и отоплением». А в статье 16 предусматривалось, что «в целях обеспечения за трудящимися действительной свободы союзов Российская Социалистическая Федеративная Советская Республика оказывает рабочим и беднейшим

крестьянам всяческое содействие, материальное и иное, для их объединения и организации».

Конституция СССР 1936 года в ст.126 указывала: « В соответствии с интересами трудящихся и в целях развития организационной самостоятельности и политической активности народных масс гражданам СССР обеспечивается право объединения в общественные организации: профессиональные союзы, кооперативные объединения, организации молодежи, спортивные и оборонные организации, культурные, технические и научные общества». Таким образом, молодое советское государство не просто предоставляло право на объединение в профсоюзы, но и обеспечивало это право, предоставляло материальные гарантии для объединения и решения задач организационного и политического характера.

Советские конституции прямо подчеркивали роль и значение профсоюзов в политической системе государства. Так, в соответствии со ст. 7 Конституции СССР 1977 года, профессиональные союзы, Всесоюзный Ленинский Коммунистический Союз Молодежи, кооперативные и другие общественные организации в соответствии со своими уставными задачами имели право участвовать в управлении государственными и общественными делами, в решении политических, хозяйственных и социально-культурных вопросов¹.

Нормой указанной статьи было узаконено место общественных организаций, в том числе профсоюзов, в политической системе общества. Это, безусловно, способствовало повышению их авторитета и нацеливало как государственные структуры, так и представителей хозяйственного руководства с большим уважением и вниманием относиться к общественным объединениям в целом и к профсоюзам, в частности.

¹ См.: Конституция (Основной закон) Российской Советской Социалистической Республики (принята Верховным Советом РСФСР 12.04.1978 г.)// Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1978. № 15. Ст. 407.

Нынешняя Конституция России говорит о месте и роли общественных объединений весьма скромно. В ст. 13 (ч.4) Конституции указано лишь, что общественные объединения равны перед законом, а ст.30, как отмечено, предоставляет право каждому на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Что касается места профсоюзов в политической системе современного российского общества, то Конституция РФ 1993 года прямо об этом не говорит.

В ст.113 Конституции СССР 1977 года профсоюзы наделялись правом законодательной инициативы. Теперь профсоюзы не относятся к числу субъектов, обладающих таким правом.

На первый взгляд, большой беды здесь нет. Профсоюзы в рамках социально-партнерских отношений через Российскую трехстороннюю комиссию участвуют в обсуждении законов социальной направленности.

На протяжении более 20 лет, с момента принятия Конституции РФ 1993г., профсоюзы приняли самое активное участие в разработке федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1996 г.), «Об общественных объединениях» (1995 г.), «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995 г.), «О коллективных договорах и соглашениях». Большое значение для защиты интересов работников — членов профсоюза имели законы: «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (1998 г.), «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации» (2002 г.) и ряд других, в разработке которых также участвовали представители профсоюзов. При самом активном участии профсоюзов принимался Трудовой кодекс РФ

Как гарантию участия профсоюзов в правотворческой работе следует рассматривать внесение изменений в Регламент Государственной Думы, в соответствии с которыми проекты федеральных законов в сфере труда направляются для рассмотрения в Российскую трёхстороннюю комиссию по

регулированию социально-трудовых отношений. Депутатами — членами межфракционной депутатской группы по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность» в Государственную Думу внесены такие законопроекты, как об упрощении процедуры организации и проведения забастовок, о запрете «заёмного труда» и другие¹.

Активное участие в правотворческой деятельности принимают профсоюзы субъектов РФ. В силу федеративного устройства России и в соответствии со ст. 72 Конституции РФ, большинство субъектов приняли свои законы о профсоюзах, во многих из них профсоюзам предоставлено право законодательной инициативы. Так, например, ст. 10 Закона Брянской области от 05.02.1998 г. № 4-43 «О правах профессиональных союзов и гарантиях их деятельности в Брянской области» устанавливает, что «право законодательной инициативы в областную думу по вопросам социально-трудовой сферы принадлежит Совету Федерации профсоюзов Брянской области и отраслевым объединениям профсоюзов, объединяющим не менее 10 тыс. членов профсоюзов».

Реализуя право законодательной инициативы, Федерация профсоюзов Республики Башкортостан внесла предложения по внесению изменений в Закон Республики Башкортостан «О ветеранах войны, труда и вооруженных сил». В перечень ведомственных знаков отличия в труде, дающих право на присвоение звания «Ветеран труда», включено большинство знаков, предложенных ФПБ, в т.ч. награды ВЦСПС, ФНПР, общероссийских профсоюзов и их центральных органов.

Учтены предложения Федерации профсоюзов Орловской области по внесению изменений и дополнений в Закон Орловской области «О звании «Ветеран труда Орловской области». Право на получение указанного звания получили лица, награжденные Почетными грамотами, знаками отличия

¹ См.: Постановление Исполкома ФНПР от 27.06.2012 № 4-3 «О правозащитной работе членских организаций ФНПР в 2011 году»

ФНПР и Общероссийских профсоюзов и имеющие трудовой стаж: для мужчин — 25 лет, для женщин — 20 лет.

По результатам переговоров руководства Объединения организаций профсоюзов Республики Дагестан с Президентом Республики Дагестан издан Указ Президента Республики Дагестан «О взаимодействии органов местного самоуправления, работодателей с профессиональными союзами и их объединениями». По инициативе профсоюзов также принят Закон «О социальном партнерстве в Республике Дагестан». После встречи профсоюзных лидеров с мэром г. Махачкалы на 37 предприятиях созданы новые первичные профсоюзные организации.¹

С одной стороны можно говорить о положительной роли законодательства субъектов РФ, расширяющих права профсоюзов по сравнению с федеральным законодательством и предоставлении им права законодательной инициативы. В этой связи Т.Ю. Коршунова полагает, что нормы законов субъектов Федерации, предоставляющие право законодательной инициативы, не противоречат положениям Конституции РФ. Напротив, они усиливают права и повышают гарантии деятельности профсоюзов, связанные с представительством и защитой прав и интересов работников². Однако с таким утверждением, на наш взгляд, согласиться трудно.

Следует отметить, что законодательство о профсоюзах имеет комплексный характер. Законодательные акты субъектов содержат нормы не только трудового права, составляющие предмет совместного ведения Российской Федерации и субъектов. Предоставление права законодательной инициативы — это норма конституционного права, и она находится в компетенции федеральных органов государственной власти. Следовательно,

¹ См.: Постановление Исполкома ФНПР от 21.05.2013г. «О правозащитной работе членских организаций ФНПР в 2012 году»

² См.: Коршунова Т. Ю. Комментарий к Федеральному закону "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" — М.: Издательство: Юридический Дом "Юстицинформ". 2002 г., С. 160

предоставление профсоюзам такого права законодательством субъектов РФ прямо противоречит ст.71 Конституции РФ.

В науке конституционного, трудового права неоднократно обращалось внимание на недостаточную вовлеченность профсоюзов в правотворческий процесс в связи с отсутствием у них права законодательной инициативы.¹ Так, Костина Н.И. пишет, что «в условиях глобализации и кризиса было бы правильным повышение роли профсоюзов в обществе и государстве. Необходимо вернуть профсоюзам право на законодательную инициативу. Для успешной деятельности профсоюзов, повышения их роли в обществе необходимо внести изменения в законодательство о том, что без участия профсоюзов не должны производиться приемы на работу и увольнение с работы, приниматься законы, затрагивающие права работников наемного труда. Необходимо расширить контрольные функции профсоюзов, их роль в разработке социальной политики, что ускорит процесс становления развитого гражданского общества в России»².

Маирова Л.М. предлагает восстановить право законодательной инициативы профсоюзов и их объединений на федеральном уровне.³

Зотов Э.В. считает целесообразным право законодательной инициативы общественных объединений, в число которых входят профсоюзы, закрепить в конституциях (уставах) субъектов Российской Федерации⁴.

Представляется, что указанные предложения заслуживают пристального внимания.

Отметим, что право законодательной инициативы является важным для повышения эффективности защитной деятельности профсоюзов, поскольку защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза можно

¹ См., например: Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда. Дис. д.ю.н. М., 2005, С. 314–316; Франгулян М.Г. Правовой статус профсоюзов Канады. Дис. к.ю.н. М., 2009; Зотов Э.В. Конституционно-правовые основы регулирования деятельности общественных объединений в субъектах Российской Федерации. Автореферат дис. к.ю.н., М., 2014. С. 8.

² См.: Костина Н.И. Правовые основы деятельности профсоюзов в условиях глобализации "Социальное и пенсионное право", 2010, N 3

³ См.: Маирова Л.М. Защита профсоюзами трудовых прав работников. Дис. к.ю.н. // М., 2007, с.9.

⁴ См. Зотов Э.В. Указ работа, с. 8.

понимать как в узком, так и в широком смысле.

В узком смысле защита указанных прав и интересов осуществляется при их нарушении, когда профсоюзы участвуют в рассмотрении и разрешении трудовых споров, представляют интересы членов профсоюза в суде и т.п. Это, безусловно, очень важно.

Вместе с тем, на наш взгляд, превентивную защиту социально-трудовых прав и интересов профессиональные союзы осуществляют, участвуя в обсуждении проектов законов, работая в комиссиях по социальному партнерству и внося предложения по совершенствованию правового регулирования труда как на федеральном уровне или в субъектах Российской Федерации, так и на локальном уровне.

Право законодательной инициативы позволит профсоюзам усилить свою правозащитную работу. Оно означает не только возможность предлагать принятие тех или иных законов (нормативно-правовых актов), подготовку и внесение их проектов, но и встречную обязанность законодательного органа официально отреагировать на такие предложения: либо принять к рассмотрению, вынести на заседание (сессию) законодательного органа либо отклонить, но с соответствующей мотивировкой.

В настоящее время профсоюзам приходится в интересах работников проявлять активность в правотворчестве по социальным вопросам, используя совещательные полномочия. Они проводят экспертизу и дают замечания по проектам, участвуют в рабочих группах по их подготовке. Однако предложения профсоюзов могут так и остаться на бумаге, что не редко происходит на практике.

Как нам представляется, государство должно быть заинтересовано в эффективной работе профсоюзов. Только при их активной помощи государство может обеспечить социальный мир и стабильность в развитии экономики.

В этой связи было бы желательно дополнить ст.104 Конституции РФ еще одним субъектом, обладающим правом законодательной инициативы по предметам их ведения — профессиональными союзами.

Право законодательной инициативы необходимо также закрепить в законе «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности». В таком случае, профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства будет присутствовать не только на стадии правоприменения, но и на стадии правотворчества, что в большей степени будет способствовать реализации защитной и представительской функций профсоюзов.

2. Роль гражданского законодательства и его влияние на деятельность профсоюзов

Правовое положение профессиональных союзов закреплено в целом ряде специальных законов, которые имеют комплексный характер и, в основном, относятся к нормам гражданского права. Это, прежде всего, федеральные законы "Об общественных объединениях" от 19 мая 1995г.¹, "О некоммерческих организациях" от 12 января 1996г.² и, безусловно, Гражданский кодекс РФ³.

Гражданский кодекс Российской Федерации определяет место общественных объединений в системе юридических лиц, действующих в гражданском обороте, устанавливает правовой режим имущества общественной организации, определяет условия и порядок участия таких организаций в гражданском обороте.

В Федеральном законе "Об общественных объединениях" развиваются основополагающие конституционные положения, касающиеся права граждан на объединение. Нормами данного Закона определяется содержание права граждан на объединение; дается понятие общественного объединения; перечисляются основные требования к учредителям, членам и участникам

¹ См.: Федеральный закон от 19.05.1995 N 82-ФЗ (ред. от 01.07.2011) "Об общественных объединениях" // СЗ РФ, 1995, N 21, ст. 1930.

² См.: Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 16.11.2011) "О некоммерческих организациях" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2012) // СЗ РФ, 1996, N 3, ст. 145.

³ См.: "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 06.12.2011) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.07.2012) // СЗ РФ, 1994, N 32, ст. 3301

общественного объединения; определяются организационно — правовые формы общественных объединений; принципы их создания и деятельности; устанавливаются ограничения на создание и деятельность общественных объединений. Законодательно регламентируются отношения государства и общественных объединений; устанавливаются требования к уставам, основные правила регистрации, права и обязанности общественных объединений.

Например, в соответствии со ст. 29 этого закона, закрепляющей обязанности общественного объединения, оно обязано:

- **ежегодно публиковать отчет об использовании своего имущества** или обеспечивать доступность ознакомления с указанным отчетом;
- **ежегодно информировать** орган, принявший решение о государственной регистрации общественного объединения, **о продолжении своей деятельности с указанием действительного места** нахождения постоянно действующего руководящего органа, его названия и данных о руководителях общественного объединения в объеме сведений, включаемых в единый государственный реестр юридических лиц;
- представлять по запросу органа, принимающего решения о государственной регистрации общественных объединений, решения руководящих органов и должностных лиц общественного объединения, а также **годовые и квартальные отчеты о своей деятельности в объеме** сведений, представляемых в налоговые органы;

В настоящее время в целях совершенствования правовой регламентации имущественного статуса профсоюзов подготовлен законопроект о внесении изменений в «Закон о профсоюзах». По мнению его разработчиков, такие изменения позволят исключить возможные злоупотребления при распоряжении имуществом профсоюзов. Также предлагается включить

профсоюзы в число юридических лиц, **обязанных публиковать бухгалтерскую отчетность в средствах массовой информации.**¹

Из всего сказанного в голову приходит мысль, что государство все в большей степени желает взять под контроль деятельность общественных объединений, включая и профсоюзы.

Не понятно, например, зачем профсоюз должен ежегодно представлять по запросу органа, принимающего решения о государственной регистрации общественных объединений, т.е. Минюсту РФ, решения руководящих органов и должностных лиц общественного объединения, а также годовые и квартальные отчеты о своей деятельности в объеме сведений, представляемых в налоговые органы. Ведь налоговые органы такие отчеты получают, почему при необходимости не запросить эти сведения у них.

Не очень понятна ценность ежегодной информации органа, принявшего решение о государственной регистрации общественного объединения, о продолжении им своей деятельности. Ведь все эти сведения представляются в регистрирующий орган и видимо, следовало бы указать, что при их изменении нужно представлять соответствующие документы. Пока же получается огромный поток бумаг, а настоящей поддержки профсоюзов, создания им правовых условий для беспрепятственной деятельности не очень заметно.

В законе «О некоммерческих организациях» появилась статья об иностранных агентах, которые получают хоть какое-нибудь финансирование из-за границы и участвуют в политической деятельности. Некоммерческая организация признается участвующей в политической деятельности, если независимо от целей и задач, указанных в ее учредительных документах, она участвует (в том числе путем финансирования) **в организации и проведении политических акций в целях воздействия на принятие государственными органами решений, направленных на изменение**

¹ См.: Сойфер Т.В. Профессиональные союзы как субъекты гражданского права. // Трудовое право для кадровика, 2011, №8.

проводимой ими государственной политики, а также в формировании общественного мнения в указанных целях (п.6 ст.2).

Получается, что профсоюзы очень часто участвуют в политической деятельности, поскольку борются за права пенсионеров, организуют акции в поддержку безработных, забастовки с требованиями о повышении зарплаты и пр. Причем в п. 7 ст.1 Закона сказано, что п.6 ст.2 не распространяется на объединения работодателей, торгово-промышленные палаты, зарегистрированные в установленном порядке, а вот о профсоюзах ничего не говорится.

На наш взгляд целесообразно уточнить редакцию пункта 7 ст.1 Закона «О некоммерческих организациях» и указать, что действие пункта 6 статьи 2 также не распространяется на профсоюзные организации и их объединения, поскольку любая забастовка при отстаивании прав работников может быть расценена, как участие в политической деятельности, особенно, если профсоюз является членом международного объединения и получает от него определенную поддержку.

3. Трудовое законодательство и проблемы его совершенствования

Важнейший закон, регламентирующий в наибольшей степени правовое положение профсоюзов это, конечно Закон «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», который в основной своей части является актом трудового права. С момента его принятия прошло уже 18 лет. За это время коренным образом изменилась экономика России. Появились вертикально интегрированные компании, такие как Газпром, РЖД, где вместо коллективных договоров, заключаемых в отдельных акционерных обществах, входящих в их структуру, заключается Генеральный коллективный договор. Это влечет за собой изменение роли отраслевых профсоюзов на федеральном уровне.

Созданы тысячи малых предприятий разноотраслевой деятельности, где возрастает роль территориальных профсоюзов, поскольку в большинстве из них отсутствуют первичные профсоюзные организации.

Меняются принципы создания профсоюзов. Вместо объединения членов профсоюза по узко профессиональным или производственным интересам, появляются профсоюзы, которые объединяют работников разных отраслей по их идеологической приверженности. Так в 1989 году создан социалистический профсоюз «СОЦПРОФ», в 2007 году создан Межрегиональный профсоюз трудящихся-мигрантов, который объединяет работников, прибывших из стран СНГ и занятых в строительстве, ЖКХ и других отраслях. Его главная цель — защита трудовых и социально-экономических интересов мигрантов, работающих в России. С этого же времени действует Российский профсоюз студентов «Союз молодежи», в который объединяются студенты вузов и колледжей независимо от профиля образования.

В юридической литературе поднимается вопрос о необходимости создания профсоюза безработных¹. Опыт создания такого профсоюза имеется в Англии, Канаде, Дании, во Франции.

Несмотря на то, что в статье 7 Закона «О профсоюзах» говорится, что они в своих уставах самостоятельно определяют структуру того или иного профессионального союза, с точки зрения органов юстиции и прокуратуры профсоюзная структура должна четко соответствовать тем понятиям, которые определены в ст. 3 Закона.

В последние годы в отношении нескольких активно и давно работающих профессиональных союзов по инициативе прокуратуры было возбуждено исковое производство на предмет не соответствия их уставов закону «О профсоюзах».

Так, Гагаринский межрайонный прокурор г. Москвы обратился в суд в защиту прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц, просил признать недействительными с момента принятия положения пунктов

¹ См.: Васильев В.А., Васильева Е.В. Профсоюз безработных: утопия или реальность? // "Трудовое право", 2006, N 8.

1.1, 2.1, 4.6, 5.3, 10.16, 10.7.18, глав 6 и 7 Устава Профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ в новой редакции, утвержденной решением пятого съезда указанного профсоюза от 22 — 23 декабря 2010 года, противоречащими Федеральному закону N 10-ФЗ от 12 января 1996 года "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральному закону N 82-ФЗ от 19 мая 1995 года "Об общественных объединениях". В обоснование заявленных требований истец указал, что новое название профсоюза не содержит указание на территориальную сферу деятельности (общероссийский), не соответствует п. 1.1 Устава, согласно которому, профсоюз объединяет не только работающих в нефтегазовом комплексе, но и в нефтехимической и химической промышленности и электроэнергетике, п. 4.6 содержит ограничение для членов профсоюза о членстве в ином профсоюзе, что действующим законодательством не предусмотрено, Устав определяет в качестве структурных подразделений объединенные первичные организации, цеховые профсоюзные организации, профгруппы и межрегиональные профсоюзные организации, которые не предусмотрены законом, Уставом не определено надлежащим образом избрание делегатов на съезд Профсоюза и на конференции, в п. 10.16 Устава нарушены принципы равноправия членов профсоюза, нарушены положения закона о прекращении деятельности профсоюзных организаций.

Аналогичные требования были предъявлены к профсоюзу работников государственных учреждений и общественного обслуживания.¹

В ходе рассмотрения указанных дел суды общей юрисдикции отвергли как основанные на неверном толковании Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" доводы

¹ Определение Московского городского суда от 02.03.2012 по делу N 33-6645 Исковые требования о признании положений норм устава профессионального союза противоречащими нормам законодательства РФ удовлетворены, поскольку материалами дела установлено, что оспариваемые нормы содержат определения объединенных первичных организаций, которые не предусмотрены законом. // Консультант Плюс.

Нефтегазстройпрофсоюза России и Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации о том, что статья 3 данного Федерального закона содержит лишь перечень основных терминов, которые в нем используются, и не ограничивает профсоюз в определении своей внутренней структуры.

Тут нельзя не согласиться с точкой зрения, высказанной известным юристом, профессором МГЮУ им. О.Е. Кутафина Крыловым К.Д. в одной из своих публикаций. Он подчеркнул, что в этой ситуации необходимо всем юристам профсоюзов объединиться на федеральном уровне, чтобы вырабатывать научно обоснованную и профессиональную позицию по данным вопросам.

Как должен называться профсоюз — это прерогатива самого профсоюза. Если же требования Минюста РФ выражены не к одному профсоюзу, а к нескольким, то это уже нормативные требования. Тогда необходимо разработать нормативный акт, рассмотреть его в трехсторонней комиссии¹.

К чести этих двух профсоюзов, они не согласились с решением Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда и обратились в Конституционный Суд Российской Федерации, который в результате анализа международных нормативных правовых актов, определяющих правовой статус общественных объединений и права граждан на свободу объединения, а также положений Конституции Российской Федерации признал правоприменительную практику судов общей юрисдикции не соответствующей Конституции РФ. В частности, в своем Постановлении от 24.10.2013 N 22-П "По делу о проверке конституционности абзацев первого — восьмого статьи 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с жалобами Общероссийского профессионального союза работников

¹ См.: Крылов К.Д. Новейшие научные подходы к правовому регулированию и правовой защите в сфере труда. Выступление на Шестой ежегодной конференции Ассоциации НП «Юристы за трудовые права» // <http://cstp.trudprava.ru/95-noveyshie-nauchnie-podhodi-k-pravovomu-regulirovaniyu-i-pravovoy-zashite-v-sfere-truda.html>

нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации" Конституционный Суд указал следующее: «Право каждого на свободу объединения с другими, включая право создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору при единственном условии соблюдения правил соответствующей организации, закреплено Конвенцией о защите прав человека и основных свобод (статья 11), Международным пактом о гражданских и политических правах (пункты 1 и 2 статьи 22) и Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах (подпункт "а" пункта 1 статьи 8).

Названные международно-правовые акты, являющиеся в силу статьи 15 (часть 4) Конституции Российской Федерации составной частью правовой системы Российской Федерации, не допускают при осуществлении права на свободу объединения никаких ограничений, кроме предусматриваемых законом и необходимых в демократическом обществе в интересах национальной безопасности и общественного порядка, в целях предотвращения беспорядков и преступлений, для охраны здоровья и нравственности или защиты прав и свобод других лиц. В свою очередь, Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 3 мая 1996 года обязывает подписавшие ее государства в целях обеспечения или поощрения свободы работников и работодателей в создании местных, национальных или международных организаций для защиты своих экономических и социальных интересов и свободы вступления в такие организации избегать введения в национальное законодательство норм, ограничивающих эту свободу, и применения существующих норм в ограничение этой свободы (статья 5).....

Осуществляя соответствующее правовое регулирование, федеральный законодатель в силу статей 1 (часть 1), 2, 15 (часть 4), 17 (часть 1), 18, 30 и

(часть 3) Конституции Российской Федерации не вправе допускать искажений самого существа права на объединение в профессиональные союзы, которое в соответствии с Конвенцией МОТ от 9 июля 1948 года N 87 относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию включает право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий (статья 3). Необоснованные препятствия в определении структуры профсоюза, как это следует из статьи 8 данной Конвенции, пункта 3 статьи 22 Международного пакта о гражданских и политических правах, пункта 3 статьи 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и статьи 5 Европейской социальной хартии (пересмотренной), не согласуются с провозглашенной ими свободой объединения.

В результате своего исследования Конституционный Суд РФ пришел к выводу, что положения абзацев первого — восьмого статьи 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", содержащие определения таких видов профсоюзных организаций, как первичная профсоюзная организация, территориальная организация профсоюза, межрегиональный профсоюз, общероссийский профсоюз и объединения этих профсоюзов, не соответствуют Конституции Российской Федерации, ее статьям 15 (часть 4), 30 (часть 1) и 55 (часть 3), в той мере, в какой эти положения рассматриваются в правоприменительной практике как устанавливающие закрытый (исчерпывающий) перечень видов профсоюзных организаций и их структурных подразделений и тем самым не позволяющие профсоюзам самостоятельно, исходя из возложенных на них законом и уставами задач, определять свою внутреннюю (организационную) структуру, в том числе создавать не упомянутые в данном Федеральном законе профсоюзные организации и включать в их состав структурные подразделения, необходимые, по мнению профсоюза, для его эффективной деятельности по представительству и защите социально-трудовых прав и

интересов своих членов, чем — в нарушение конституционного права на объединение — допускают не согласующееся с конституционно значимыми целями вмешательство государства в деятельность профессиональных союзов»¹.

Дабы исключить подобные споры, на наш взгляд, необходимо внести изменения в закон «О профсоюзах», расширив возможности граждан по реализации своего конституционного права на объединение.

Прежде всего, о самом понятии профессионального союза, данного в ст. 2 закона «О профсоюзах», которая в п.1 гласит: «профсоюз — это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов».

В п. 2 данной статьи указано, что каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

Как видно, в этих пунктах не упоминаются пенсионеры, которые уже не работают, но продолжают оставаться на учете в первичной профсоюзной организации, нет ни слова о студентах, получающих профессиональное образование в колледжах и вузах, не говорится и о праве безработных вступать в профсоюз либо создать свой собственный профессиональный союз.

Если сравнить понятие профсоюза, данное в российском законе и в нормах международного права, то можно сделать вывод, что в них оно

¹ См.: "Вестник Конституционного Суда РФ", N 1, 2014,

сформулировано в более общем виде и не привязывает право на создание профсоюзов к производственным интересам по роду деятельности.

В частности, ст.8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах предусматривает, что участвующие в нем государства обязуются обеспечить:

а) право каждого человека создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в таковые по своему выбору при единственном условии соблюдения правил соответствующей организации. Пользование указанным правом не подлежит никаким ограничениям, кроме тех, которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка, или для ограждения прав и свобод других.¹.. Эта общая норма полностью соответствует положениям статей 20 и п.4ст.23 Всеобщей декларации прав человека, провозгласившей право каждого человека на свободу ассоциаций и право создавать профессиональные союзы и входить в них для защиты своих интересов. В этой связи, на наш взгляд, было бы правильным объединить пункты 1 и 2 ст. 2 российского закона, изложив их в следующей редакции:

«Профсоюз — это добровольное общественное объединение граждан, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Каждый, достигший возраста 14 лет, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих прав и интересов в социально-трудовой сфере, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов».

В остальной части данной статьи изменить нумерацию пунктов, а содержание сохранить.

Такое определение профсоюза, по нашему мнению, позволит создавать профессиональный союз и среди безработных, и среди мигрантов, и даже

¹ См.: Международный пакт принят Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г., ратифицирован СССР 18 сентября 1973 г

объединить работников одной диаспоры для защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Нуждается в совершенствовании и понятийный аппарат, определенный в ст. 3 закона «О профсоюзах». Именно эта статья дала повод прокуратуре для обращения в суд с иском о признании уставов профсоюзов не соответствующими законодательству.

Прежде всего, о понятии первичной профсоюзной организации. Как известно, в 2012 году депутатами Государственной Думы ФС РФ М.В. Тарасенко, А.А. Андреевым внесен проект закона об изменении закона «О профсоюзах». В первую очередь, обращает на себя внимание тот факт, что из статей 1, 3, 11 и ряда других предлагается либо исключить упоминание о первичных профсоюзных организациях, либо по-новому определить это понятие. Авторы законопроекта делают «вывод, что на уровне организации могут создаваться первичные профсоюзные организации (как правило), а могут создаваться и иные виды профсоюзных организаций.»¹.

С таким выводом согласиться трудно. Вряд ли работодатель предоставит помещение для работы профсоюзу, который объединяет работников, например, по территориальному признаку.

Авторами законопроекта предлагается следующим образом определить понятие первичной профсоюзной организации: «первичная профсоюзная организация — добровольное объединение членов общероссийского, межрегионального профсоюза, работающих, как правило, в одной организации (в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, у работодателя — индивидуального предпринимателя) независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании устава общероссийского,

¹ См.: Пояснительная записка к Проекту Федерального закона N 110460-6 "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". // СПС Консультант Плюс. По состоянию на 01.08.2014г. данный проект закона снят с рассмотрения.

межрегионального профсоюза. В структуре первичной профсоюзной организации могут быть образованы цеховые профсоюзные организации, профсоюзные группы или иные профсоюзные организации».

На наш взгляд, это определение в корне меняет роль первичных профсоюзных организаций, которые являются основой профсоюзов. И идеологически, и практически такие изменения роли первички вряд ли целесообразны. Если дословно проанализировать понятие, данное в проекте закона, то получается, что физические лица (люди) уже ранее вступившие в общероссийский или межрегиональный профсоюз, по своему решению создают первичную профсоюзную организацию. Таким образом, основой профсоюзов становятся общероссийские и межрегиональные профсоюзные организации.

В современной профсоюзной практике некоторые межрегиональные профсоюзы ведут работу по приему в члены профсоюза. Так, например, ЦК профсоюза трудящихся мигрантов ведет большую активную, и надо сказать успешную, работу по вовлечению в члены профсоюза мигрантов. Профсоюзные юристы, представители других отделов ЦК профсоюза садятся в поезда «Душанбе — Москва» и им подобные, которые ежедневно доставляют в Москву из ближнего зарубежья трудящихся, желающих поработать в столице, и проводят в течение всей поездки активную работу по консультированию, оказанию помощи в трудоустройстве, медицинскому страхованию и другим важным для иностранных работников проблемам и, одновременно, по приему их в члены профсоюза. Такой опыт, на наш взгляд, достоин распространения, но он единичен. Мигранты до заключения трудового договора с работодателями уже становятся членами межрегионального профсоюза.

В большинстве же отраслевых профсоюзов первичная профсоюзная организация, как и прежде, является основой общероссийского, межрегионального или регионального профсоюза. Именно в организации, где есть первичка, ее профком, цеховые комитеты профсоюза ведут работу среди

работников данного работодателя, учащихся, поступивших в колледж или вуз, и принимают их в члены профсоюза. Только став членами профсоюза первичной профсоюзной организации, они в перспективе могут войти в состав более крупного профсоюзного объединения. На наш взгляд, такой порядок формирования профсоюзов не препятствует созданию первичной профсоюзной организации и иным путем, т.е. из членов уже вступивших в общероссийский или межрегиональный профсоюз, как это предлагают авторы законопроекта. Однако основой профсоюзов должна оставаться первичная профсоюзная организация, объединяющая работников, занятых у одного или нескольких работодателей, как в настоящее время складывается ситуация в вертикально интегрированных компаниях.

В апреле 2014 года в Государственную Думу внесен еще один проект федерального закона¹, которым предлагаются изменения в закон «О профсоюзах» и ТК РФ с целью реализации Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 24 октября 2013 г. N 22-П по делу о проверке конституционности абзацев первого — восьмого статьи 3 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"

Названный законопроект внесен Правительство РФ и также предлагает новое определение первичной профсоюзной организации. Оно выглядит следующим образом:

«первичная профсоюзная организация — добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, либо в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, либо у работодателя — индивидуального предпринимателя,

¹ См.: Паспорт проекта Федерального закона N 506912-6 "О внесении изменений в статью 29 Трудового кодекса Российской Федерации и статью 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // СПС КонсультантПлюс

действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза. В структуре первичной профсоюзной организации могут образовываться цеховые профсоюзные организации, профсоюзные группы или иные профсоюзные организации в соответствии с уставом соответствующего профсоюза».

Такое определение в большей степени соответствует потребностям времени и сохраняет первичную профсоюзную организацию в качестве основы профсоюзов. Однако, по нашему мнению, в структуре единой первичной профсоюзной организации, которая является единственным законным представителем при ведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора, не могут создаваться другие самостоятельные профсоюзные организации. Они могут являться лишь структурными подразделениями первичной профсоюзной организации.

В этой связи представляется, что первичная профсоюзная организация может быть определена в ст.3 Закона «О профсоюзах» следующим образом: "Первичная профсоюзная организация — структурное подразделение общероссийского (межрегионального), регионального или территориального профсоюза, объединяющее на добровольной основе лиц, работающих в одной или нескольких организациях (в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, у работодателя — индивидуального предпринимателя) независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании устава общероссийского, межрегионального, регионального или территориального профсоюза либо Положения о первичной профсоюзной организации, утвержденного в установленном Уставом профсоюза порядке. В структуре первичной профсоюзной организации могут быть образованы цеховые профсоюзные организации, профсоюзные группы **или иные структурные подразделения** первичной профсоюзной организации ».

Таким определением, как нам представляется, будет установлена неразрывная связь между первичной и вышестоящей профсоюзной организацией, что должно обеспечить единство профсоюзов, сохранение системы профсоюзных органов снизу доверху. Слабые, разрозненные профсоюзы, как бы они не назывались, вряд ли смогут в полном объеме обеспечить представительство и защиту прав и свобод членов профсоюза в сфере труда.

Что касается определения иных профсоюзных структур, которые даны в рассматриваемом проекте закона, то следует поддержать идею Правительства РФ по внесению изменений в ст. 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соотнеся их с определениями, имеющимися в Трудовом кодексе РФ, в частности в статьях 29, 30, 45 ТК РФ. Важно, чтобы были законодательно определены все участники социально-партнерских отношений со стороны профсоюзов.

Однако при формулировании понятий необходимо учитывать сложившуюся уже структуру ведущих профсоюзов, действующих в нашей стране более 100 лет. В частности, в структуре Нефтегазстройпрофсоюза, который функционирует уже 105 лет, в состав территориального профсоюза входит межрегиональный профсоюз Группы «ЛУКОЙЛ». Поэтому, давая в законе определение межрегионального профсоюза вряд ли верно жестко закреплять его структуру. Более целесообразно было бы указать, что в структуру межрегионального профсоюза наряду с первичными профсоюзными организациями **могут входить** образованные в соответствии с его уставом территориальные организации профсоюза или иные профсоюзные организации.

Давая понятие территориальной организации профсоюза, видимо, не следует говорить о том, что это «добровольное объединение членов первичных и иных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующее на территории одного субъекта Российской Федерации, либо на территориях нескольких субъектов Российской Федерации, либо на

территории города или района». Проблема состоит в том, что в организациях малого бизнеса, как правило, первичные профсоюзные организации не создаются, а территориальная структура отраслевого профсоюза может быть создана на уровне субъекта РФ либо муниципального образования. Поэтому работники организаций, в которых отсутствует первичная профсоюзная организация, должны иметь право стать членом профсоюза соответствующей территориальной или иной региональной организации профессионального союза, о чем было сказано выше.

Кроме того, работники могут не пожелать вступать в профсоюз, который создан у данного работодателя. Все они имеют законное право на объединение и реализует его по своему усмотрению. Судебной практике известен пример признания судом права работников перечислять профсоюзные взносы не первичной, а региональной профсоюзной организации. Так, региональная общественная организация профсоюза авиационных специалистов ОАО "Аэрофлот — Российские авиалинии" обратилась в Арбитражный суд г. Москвы с иском к ОАО "Аэрофлот — Российские Авиалинии" об обязанности перечислять профсоюзные членские взносы работников ОАО "Аэрофлот" — членов ПрАС ОАО "Аэрофлот — Российские Авиалинии" на расчетный счет ПрАС ОАО "Аэрофлот" или его правопреемника, с даты вступления в законную силу решения по делу.

Возражения ответчика сводились к тому, что, по его утверждению, поскольку истец не является первичной профсоюзной организацией, ОАО "Аэрофлот — Российские Авиалинии" не несет перед ним обязательств по Коллективному договору, а, следовательно, обязанность по перечислению истцу членских взносов отсутствует.

Однако суд не мог согласиться с данным утверждением ответчика, поскольку положения ст. 377 ТК РФ и п. 3 ст. 28 ФЗ "О профессиональных союзах" не содержат каких-либо ограничений в части их применения только в отношении первичной профсоюзной организации. При этом профсоюзы пользуются равными правами, и условия коллективного договора в равной

степени распространяются, как на первичные профсоюзные организации, так и на региональные общественные организации профсоюза, каковой является истец¹. Таким образом, суд косвенным образом признал право работников состоять членами не первичной, а региональной профсоюзной организации. Поэтому территориальная профсоюзная организация не обязательно должна объединять членов первичных профсоюзных организаций.

Из статьи 3, на наш взгляд, целесообразно исключить понятия, которые определены нормами других федеральных законов и не относятся к понятиям профсоюзов. В частности, понятие организации дает Гражданский кодекс, работодателя и работника определяет Трудовой кодекс РФ. А что касается члена профсоюза, то его было бы правильным определить, как физическое лицо не моложе 14 лет, вступившее добровольно в профессиональный союз, признающее и соблюдающее Устав соответствующего профсоюза.

Огромное значение для регулирования деятельности профсоюзов имеет Трудовой кодекс РФ. Он содержит главу 58, которая называется «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами», а всего в Кодексе 73 статьи, в которых в той или иной степени осуществляется регулирования общественных отношений с участием профсоюзов.

Рассматриваемый законопроект, внесенный в Государственную Думу РФ Правительством РФ, предлагает изменения не только в ст.3 Закона «О профсоюзах», но и в Трудовой кодекс

В частности, в нем предусмотрено изменить редакцию ст.29 ТК РФ, именуемую «Представители работников» и часть 3 указанной статьи изложить в следующей редакции:

"Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых

¹ См.: Решение Арбитражного суда г. Москвы от 25.06.2007 по делу N А40-11358/07-57-81 {КонсультантПлюс}

споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, в том числе иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов."¹

В настоящее время интересы работников при заключении социально-партнерских соглашений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Представляется, что предложенная формулировка **«в том числе иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами»**, может привести к необходимости включения в состав комиссий по ведению коллективных переговоров о заключении социально-партнерских соглашений не только представителей первичных профсоюзных организаций, но и структурных подразделений первичной профсоюзной организации, в частности, профсоюзные группы и т.п.²

Безусловно, закон не может ограничивать внутреннюю структуру профсоюзов и препятствовать созданию профсоюзных организаций, которые необходимы, по мнению профсоюза, для его эффективной деятельности по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов своих членов.

1

ст. 1, Проект Федерального закона N 506912-6 "О внесении изменений в статью 29 Трудового кодекса Российской Федерации и статью 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 23.04.2014) {КонсультантПлюс}

² Такие опасения были высказаны на Всероссийской научно-практической конференции, состоявшейся 29 мая 2014г. в Общественной палате, где обсуждались перспективы развития отраслевых объединений работодателей и их роль в развитии социального партнерства.

Однако представительство интересов членов профсоюза осуществляется на различных уровнях, и оно должно отвечать одному из основных принципов социального партнерства, закрепленных в ст.24 ТК РФ, т.е. должна быть обеспечена полномочность представителей сторон

Например, в структуре Нефтегазстройпрофсоюза, которая и стала поводом для обращения в Конституционный Суд РФ, в соответствии с его Уставом предусмотрено создание первичных и территориальных профсоюзных организаций. Первичные профсоюзные организации Профсоюза действуют, как правило, в одной организации, а также в рамках нескольких организаций (обособленных подразделений), объединенных, как правило, в единый хозяйствующий субъект (п.6.1 Устава)¹.

В Профсоюзе действуют следующие территориальные профсоюзные организации: республиканские, краевые, областные, городов федерального значения, автономных областей, автономных округов, муниципальных образований, а также территориальные профсоюзные организации групп хозяйствующих субъектов (корпоративных образований), действующих в организациях нефтегазового комплекса, нефтехимической и химической промышленности, электроэнергетики, В рамках Группы «ЛУКОЙЛ» на территории субъектов Российской Федерации действует межрегиональная профсоюзная организация.

Кроме того, на территориях субъектов Российской Федерации могут действовать представительства Профсоюза — обособленные подразделения Профсоюза, расположенные вне места нахождения Профсоюза, образованные в целях представления интересов Профсоюза и осуществления их защиты (п. 2.1 Устава). Также Устав Нефтегазстройпрофсоюза предусматривает, что первичная профсоюзная организация строится по

¹ Устав Общероссийского профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства утвержден постановлением Учредительного Съезда Профсоюза от 17 декабря 1990 г.(в ред. от 11 апреля 2013 г)

производственному принципу и включает в себя: цеховые профорганизации (в том числе с правами первичной); участковые профорганизации и профгруппы (п. 3.1.).

Таким образом, не упомянув иные профсоюзные организации, предусмотренные Уставом данного профсоюза, такие крупные профсоюзные структуры, как цеховые профсоюзные организации с правами первичной, объединенные профсоюзные организации или представительства в субъектах можно оставить в стороне от участия в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений.

В этой связи представляется целесообразным указание на **иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов** внести в качестве дополнения не в часть 3 ст.29 ТК РФ, где речь идет о территориальном уровне социального партнерства, а в часть 2 ст. 29 ТК РФ, чтобы они могли представлять интересы работников на локальном и соответствующем отраслевом уровне.

Что касается ч.3 ст.29 ТК РФ, то в ней было бы желательно указать, что **иные организации по статусу должны быть не ниже территориальных профсоюзных организаций**, иначе в переговорах будут участвовать представители профсоюзов, которые не обладают достаточными полномочиями по решению социально-экономических проблем в организациях, расположенных на той или иной территории.

Среди тех прав, которыми закон наделил профсоюзы, можно выделить самостоятельные, паритетные и совещательные группы прав. Так, важнейшим самостоятельным правом профсоюзов всех уровней является право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ). .

Право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений может быть отнесено к группе

паритетных прав профсоюзов. Без представителей работодателя это право профсоюзами реализовано быть не может.

Большинство же прав, предоставленных сегодня трудовым законодательством профессиональным союзам следует относить к группе совещательных прав. Они реализуются путем высказывания мнения, которое работодатель обязан запросить, но вправе его и не учесть. Трудовой кодекс содержит 35 статей, которые требуют учета мнения выборного профсоюзного или представительного органа работников.

Следует отметить, что имеются расхождения между формулировками отдельных прав, закрепленных в Трудовом кодексе РФ и законе «О профсоюзах». Так, в п.3 ст.11 профсоюзного закона предусмотрено, что системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) **по согласованию** с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях, т.е. профсоюзам предоставлено право разрешительного характера: пока вопрос с профсоюзом не согласован, системы оплаты труда в действие введены быть не могут. Трудовой же кодекс в ст. 135, 144, 159, 162 эти же права относит уже к совещательным. Как нам представляется, следовало бы сохранить группу разрешительных прав профсоюзов и без согласования с ними не позволять работодателю решать важнейшие вопросы, составляющие элементы достойного труда (оплата и охрана труда).

К сожалению, Трудовой кодекс РФ, хоть и косвенным образом, оказал негативное влияние на реализацию работниками своего конституционного права на объединение в профессиональные союзы, отменив заключение малочисленными профсоюзными организациями приложения к коллективному договору. Теперь в организациях должен заключаться единый коллективный договор и преимущественное право на его заключение предоставлено ст.37 ТК РФ первичной профсоюзной организации,

объединяющей более половины работников. Автор настоящей публикации не является сторонником дробления профсоюзов. Однако не редки случаи, когда работники не доверяют традиционным профсоюзам, называя их «карманными» и создают альтернативные профсоюзные организации, с чем нельзя не считаться. «Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров — это первый из основополагающих принципов и прав в сфере труда, закрепленный в одноименной Декларации МОТ 1998г, и, вероятно, самый важный, поскольку от его реализации зависит обеспечение всех остальных прав и интересов работников», — пишет известный юрист в области международного трудового права Н.Л.Лютов,¹ с которым трудно не согласиться.

Практике известно не мало примеров, когда крупные традиционные профсоюзы, действующие в организации, добивались для себя значительных преимуществ, не вспоминая о малочисленных своих конкурентах. Эти преимущества касались перечисления денежных средств от работодателя на культурно-воспитательную работу среди членов профсоюза, на получение от работодателя помещения для работы профсоюзного органа и других насущных вопросов деятельности профсоюзов.²

Такие действия традиционных профсоюзов и работодателей фактически ведут к снижению авторитета альтернативных профсоюзов, не позволяют им надлежащим образом отстаивать интересы своих членов профсоюза, а, следовательно, — отрицательно сказываются на реализации гражданами конституционного права на объединение в профсоюзы для защиты своих прав и законных интересов.

Косвенным образом оказывает отрицательное влияние на конституционное право граждан на объединение в профсоюзы и ст.372 Трудового кодекса РФ, поскольку, раскрывая порядок учета мнения

¹ См.: Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. Научно-практическое пособие.// М., 2012, с.25.

² См.: <http://www.ktr.su/content/articles/detail.php?ID=78>

профсоюзов при принятии локальных нормативных актов, предоставляет право высказать свое мнение по данному вопросу только выборному органу первичной профсоюзной организации, представляющему интересы всех или большинства работников. Следовательно, при отсутствии в организации профсоюзного органа большинства работников, малочисленный профсоюз не сможет полноценным образом осуществлять защиту своих членов профсоюза, поскольку он не будет иметь даже информации о действиях работодателя.

Представители неправительственных правозащитных организаций пришли к выводу, что положения ст. 37 Трудового кодекса сделали нецелесообразным создание профессиональных союзов, объединяющих работников одной профессии. В альтернативном докладе, который они направили в Комитет по свободе объединений «О соблюдении Российской Федерацией Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах» они указали, что нормативное регулирование права на ведение коллективных переговоров влечет за собой ограничение прав человека на создание профсоюзов, что противоречит ст. 8 вышеуказанного Пакта¹. Видимо, тут есть над чем задуматься. Профсоюзы России с начала 1990-х годов подали 15 жалоб в Комитет по свободе объединений.²

В этой связи нам представляется, что было бы целесообразно внести изменения в ст.37 ТК РФ и изложить ее в следующей редакции:

«Право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора имеют первичные профсоюзные организации, созданные у данного работодателя либо территориальные организации, объединяющие членов профсоюза данного работодателя.

¹ См.: Российский бюллетень по правам человека. Выпуск 18, с.84. // Институт прав человека. М., 2004.

² См.: Использование международных механизмов для защиты трудовых и профсоюзных прав. // АНО «Центр социально-трудовых прав», М., 2012, с.54.

При их отсутствии право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора имеет иной представительный орган, избранный работниками данного работодателя.

Если в организации действуют две и более первичные профсоюзные организации, они создают единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее — единый представительный орган). Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени объединяемых ими членов профсоюзов.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа. При этом указанная профсоюзная организация обязана одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав

единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне Российской Федерации, одного или нескольких субъектов Российской Федерации, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие

указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров».

Изложение ст.37 ТК РФ в предлагаемой редакции позволит любым малочисленным профсоюзам вступать в переговоры с работодателем о заключении коллективного договора, защищать права и интересы своих членов, а следовательно — будет способствовать реализации на практике конституционного права на объединение в профсоюзы.

Кроме того, предлагаемая редакция нормы, изложенной в ст.37 ТК РФ, позволит привести в соответствие положения Закона «О профсоюзах» о том, что они представляют и защищают интересы своих членов профсоюза (п.1 ст.11) и Трудового кодекса. Право работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочить соответствующий профсоюз на представительство их коллективных интересов эта норма не затрагивает. В таком случае в коллективном договоре либо решении выборного органа профсоюза могут быть определены условия, в соответствии с которыми данный профсоюз или единый представительный орган профсоюзов будет представлять права и интересы всех работников данного работодателя. Такое положение будет в большей степени мотивировать работников к вступлению в члены профсоюзов и активному участию через эти массовые общественные организации в управлении организациями, защите и отстаиванию своих прав и интересов в социально-трудовой сфере.

Чтобы исключить дискриминацию работников в зависимости от принадлежности к профсоюзам представляется целесообразным изложить в следующей редакции ч.3 ст.43 ТК РФ: «Действие коллективного договора распространяется на членов профсоюзов и других работников, от имени которых он заключен. Действие коллективного договора, заключенного в

филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, — на членов профсоюзов и работников соответствующего подразделения, уполномочивших профсоюзы на его заключение.

Действие отдельных положений коллективного договора может быть распространено на работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профсоюзы на его заключение и подписание, приказом работодателя».

Целесообразно также изменить редакцию ст.372 ТК РФ, указав, что работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборные органы первичных профсоюзных организаций, созданные у данного работодателя.

Чтобы исключить конфликт интересов между профсоюзами и обеспечить возможность граждан России и всех, кто законно находится на ее территории реализовать свое конституционное право на объединение, на наш взгляд, было бы желательно внести в ст. 30 Конституции РФ следующее дополнение: «Профсоюзные организации создаются в соответствии с их уставами и на основании действующего законодательства. Недопустимо ограничивать количество профсоюзных организаций, а также создавать некоторым из них более благоприятные условия в организации или в отрасли».

Глава 2. Функции и права профессиональных союзов

1. Понятие прав и функций профсоюзов

Повышение роли профсоюзов в современном российском обществе в немалой степени зависит от того, какими правами они наделены законом и какие функции будут выполнять.

Однако прежде чем анализировать закрепленные за профсоюзами права, представляется необходимым выявить отличия между понятиями «права профсоюзов» и «функции профсоюзов».

В юридической литературе по данному вопросу не всегда видны различия в этих понятиях. Так, в учебнике «Трудовое право» говорится о главной задаче профсоюзов, которая состоит в защите прав и интересов трудящихся, установлении социальной справедливости, эффективной и гуманной экономике. И тут же подчеркивается, что помимо главной, защитной функции профсоюзы выполняют и иные функции¹. Далее говорится, что ст.29 ТК РФ закрепила общее право профсоюзов представлять интересы трудящихся.²

Авторы профсоюзного словаря-справочника следующим образом определяют функции профсоюзов: «деятельность профсоюзов, отражающая их сущностное общественное назначение, основную социальную обязанность как социального института общества. В условиях общества рыночной экономики, в демократическом, социальном, правовом государстве профсоюзы имеют двуединую функцию, а именно — представительскую и защитную».³ Как видно, здесь говорится о функциях и обязанностях, а не о правах и обязанностях.

Задачи профсоюзов, цели их деятельности, функции и права отражаются в отраслевых уставах профсоюзов.

Так, например, в Уставе Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации — Общероссийский Профсоюз образования (в ред. от 31 марта 2010г) по нашему мнению, не вполне точно отражены цели, задачи, функции и права, в частности:

«Статья 3. Цели Профсоюза»

¹ См.: Трудовое право. Учебник. Под ред. О.В.Смирнова. 2-е издание., с.96.// М., Проспект, 2005.

² См.: Там же, с.97.

³ См.: Профсоюзный словарь — справочник. Авторский коллектив, с.346. // Академия труда и социальных отношений. Москва. 2001.

Основными целями Профсоюза являются:

представительство и защита индивидуальных и коллективных социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, направленные на повышение уровня жизни членов Профсоюза;

реализация прав Профсоюза и его организаций на представительство в коллегиальных органах управления организациями системы образования;

повышение качества жизни членов Профсоюза

Статья 4. Основные задачи Профсоюза

Достижение справедливого и достойного уровня оплаты труда, пенсий и социальных пособий, стипендий, социальной защищенности работников и обучающихся.

Представительство интересов работников в социальном партнерстве, ведение коллективных переговоров на всех уровнях власти, заключение коллективных договоров и соглашений от имени и в интересах членов Профсоюза, а также работников, уполномочивших Профсоюз на ведение коллективных переговоров, контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений.

Содействие сохранению гарантий получения бесплатного образования, практической реализации государственной политики приоритетности образования и науки.

Контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защита членов Профсоюза от незаконных увольнений.

Контроль за занятостью и соблюдением работодателями гарантий высвобождаемым работникам, установленных законодательством Российской Федерации.

Контроль за обеспечением здоровых и безопасных условий труда в организациях системы образования.

Содействие своевременному и качественному повышению квалификации работников образования.

Укрепление и развитие профессиональной солидарности, взаимопомощи и сотрудничества в организациях системы образования.

Для достижения уставных целей и решения задач Профсоюз через выборные органы всех уровней профсоюзной структуры, полномочных представителей:

Участствует в разработке предложений к законодательным и иным нормативным правовым актам, затрагивающим трудовые, социальные и профессиональные права и интересы работников и обучающихся, а также по вопросам социально-экономической политики, формирования социальных программ и другим вопросам в интересах членов Профсоюза.

Осуществляет защиту прав и интересов членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в органах законодательной, исполнительной власти и органах местного самоуправления, в судебных органах и иных организациях, перед работодателями и их объединениями.

Изучает уровень жизни работников различных профессионально-квалификационных групп, обучающихся, реализует меры по повышению их жизненного уровня в разных формах, принимает участие в разработке предложений по определению критериев уровня жизни работников, по регулированию доходов членов Профсоюза (оплаты труда, стипендий, пенсий, других социальных выплат) с учетом прожиточного минимума и роста цен и тарифов на товары и услуги».

Как нам представляется, в ст.4 достижение справедливого и достойного уровня оплаты труда, пенсий и социальных пособий, стипендий, социальной защищенности работников и обучающихся, содействие сохранению гарантий получения бесплатного образования, практической реализации государственной политики приоритетности образования и науки, содействие

своевременному и качественному повышению квалификации работников образования — это действительно задачи профсоюза.

Ведение коллективных переговоров на всех уровнях власти, заключение коллективных договоров и соглашений это право профсоюзов, закрепленное в ст. 29, 36, 37 ТК РФ, ст.13 Закона «О профсоюзах», а изучение уровня жизни работников различных профессионально-квалификационных групп, обучающихся надо бы относить к способам реализации функций профсоюза.

В Уставе профессионального союза гражданского персонала вооруженных сил России, утвержденном учредительным Съездом Профсоюза 19 сентября 1990 года (с последующими изменениями), статья 4 определяет «Основные задачи Профсоюза» и содержит 19 пунктов, которые должны бы отражать задачи. Реально здесь также переплетаются функции, права и задачи этого профсоюза. В частности, в п.1 указано, что Профсоюз решает следующие задачи:

«Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные трудовые и связанные с трудом права и интересы работников, права и интересы профсоюзных организаций и профорганов в органах законодательной, исполнительной власти, местного самоуправления, военного командования, в судебных органах и иных организациях, перед работодателями и их объединениями, добивается повышения уровня жизни гражданского персонала.» Это, действительно, задачи, которые стоят перед профсоюзом. Но в этом же пункте говорится, что названный профсоюз «Создает юридические службы и консультации для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и интересов членов профсоюза». По нашему мнению, это не задача, а право, предоставленное законом. В частности, в соответствии со ст. 23 Закона «О профсоюзах» указано, что для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать

юридические службы и консультации.

При этом, следует согласиться с высказанной в юридической литературе точкой зрения о том, что права профсоюзов одновременно являются и их обязанностями¹. Поэтому в данном случае создание юридических служб, это не задача, а право и обязанность профсоюза гражданского персонала вооруженных сил. К правам и обязанностям указанного профсоюза относятся также отнесенные к задачам осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства (п.8 ст. 4), направление представлений о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение ими трудового законодательства (п.9 ст.4) и др.

Достаточно полно цели и задачи изложены в Уставе горно-металлургического профсоюза (с изменениями, внесенными VII съездом ГМПР 25-26 января 2012 г.)² **«II. Основная цель и главные задачи**

2.1. Основная цель профсоюза: улучшение условий жизни и труда членов ГМПР через их сплочение и консолидацию действий профсоюзных организаций, реализацию прав профсоюза и его структур на участие в управлении производством, защиту индивидуальных и коллективных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов членов профсоюза.

2.2. Главные задачи профсоюза:

2.2.1. Защита занятости и содействие созданию новых рабочих мест, профессиональной подготовке, повышению квалификации и переподготовке кадров, предотвращение массовых увольнений.

2.2.2. Достижение справедливых и достойных размеров оплаты труда, пособий и пенсий, социальной защищенности членов профсоюза.

2.2.3. Контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Защита членов профсоюза от незаконных действий работодателей.

2.2.4. Контроль за обеспечением работодателями на производстве здоровых и безопасных условий труда и нормативного состояния производственной и окружающей среды.

¹ См., например: Снигирева И.О. Правовой статус российских профсоюзов в сфере труда. Общая характеристика. // Труд и социальные отношения № 7 2013 г, с.102 — 112.

² См.: <http://www.gmpr.ru/dynamic.php?dynamic=1162>

2.2.5. *Участие в совершенствовании социально-трудоового законодательства, противодействие попыткам снижения социальной защищенности работников.*

2.2.6. *Укрепление профсоюзной солидарности, защита профсоюзных прав.*

2.2.7. *Обеспечение сбережения и эффективное использование профсоюзных взносов, в том числе направленных на формирование забастовочного фонда (фонда солидарности).*

Что касается функций и прав этого профсоюза, то здесь, на наш взгляд, тоже не все так гладко.

Устав гласит: 2.3. *Для достижения цели и реализации задач профсоюз, его выборные органы и представители **имеют право и обязаны:***

2.3.1. *Защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в органах законодательной, исполнительной власти и местного самоуправления, в судебных органах и иных организациях, перед работодателями и в их объединениях, совместных и иностранных предприятиях и организациях.*

2.3.2. *Разрабатывать, в установленном порядке вносить и отстаивать предложения по законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации и её субъектов, затрагивающим трудовые и социальные права работников.*

2.3.3. *Развивать социальное партнерство.*

2.3.4. *Вести от имени работников переговоры по социально-трудоовым вопросам, заключать с работодателями (их объединениями) соглашения и коллективные договоры и осуществлять контроль за их выполнением.*

2.3.5. *Представлять и защищать интересы работников организаций независимо от членства в профсоюзе в вопросах, возникающих при решении коллективных трудовых споров, всеми законными средствами вплоть до объявления забастовки.*

2.3.6. *Участвовать в разработке и реализации программ развития горно-металлургического комплекса, добычи и обработки драгоценных металлов и камней.*

2.3.7. *Контролировать состояние занятости и соблюдение законодательства в этой области, участвовать в разработке программ занятости, мер по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, сокращения численности или штатов.*

2.3.8. *Участвовать в решении вопросов образования, непрерывного профессионального обучения, расширения масштабов, продолжительности и улучшения качества постоянной подготовки и переподготовки работников за счет средств организаций и государства.*

2.3.9. Содействовать реализации государственных федеральных и территориальных программ по вопросам охраны труда и окружающей природной среды, разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профилактики профессиональных заболеваний и экологической безопасности.

2.3.10. Создавать правовую и техническую инспекции труда для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права и т.д..

На наш взгляд, некоторые положения, отнесенные Уставом к правам профсоюза, фактически являются его задачами. В частности: п. 2.3.3. Развивать социальное партнерство; 2.3.5. Представлять и защищать интересы работников организаций независимо от членства в профсоюзе в вопросах, возникающих при решении коллективных трудовых споров, всеми законными средствами вплоть до объявления забастовки; п. 2.3.6. Участвовать в разработке и реализации программ развития горно-металлургического комплекса, добычи и обработки драгоценных металлов и камней; п. 2.3.8. Участвовать в решении вопросов образования, непрерывного профессионального обучения, расширения масштабов, продолжительности и улучшения качества постоянной подготовки и переподготовки работников за счет средств организаций и государства и др.

Об основных направлениях деятельности говорится только в отношении первичных профсоюзных организаций, где в п. 7.5 Устава перечислены как права, так и функции первички:

7.5. Основные направления работы первичной профсоюзной организации:

- защита интересов и прав членов профсоюза:

- разработка проекта коллективного договора, переговоры с работодателем по его заключению, контроль за его выполнением и выполнением других соглашений;

- участие в установлении систем оплаты труда, форм материального поощрения, размеров тарифных ставок (окладов), а также норм труда в организации;

- защита от безработицы на основе анализа перспективы деятельности организации, участие в создании программы занятости, подготовки и переподготовки кадров, сотрудничество с государственными структурами, призванными оказывать содействие в трудоустройстве, переобучении и материальном обеспечении безработных;

- постоянный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде, положений и соглашений по охране труда, работа по улучшению условий труда, здоровья и быта работников, контроль за использованием предназначенных для этих целей средств;

- представительство особых профессиональных, экономических и социальных интересов женщин, молодежи и ветеранов;

По нашему мнению, по аналогии с функциями государства, под функциями профсоюзов следует понимать основные направления их деятельности в важнейших сферах жизни общества по выполнению главных задач, стоящих перед профсоюзами¹.

2. Главные функции профсоюзов — представительство и защита прав и интересов своих членов

Руководствуясь ст.30 Конституции РФ каждый человек имеет право создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них и пребывать в профсоюзах добровольно. Следовательно, главная функция профсоюзов — защита интересов членов профсоюза.

Развивая конституционную норму Закон «О профсоюзах» в п.1ст.2 гласит, что профсоюз создается в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Таким образом, закон определил главные цели деятельности профсоюзов — это представительство и защита не только интересов, но и социально-трудовых прав членов профсоюзов, что следует признать совершенно справедливым. Указанные права, несмотря на то, что они установлены законом, нарушаются повсеместно, о чем свидетельствует практика проводимых контрольно-надзорными органами, да и самими профсоюзами проверок.

Из этой правовой нормы можно сделать вывод, что у профсоюзов имеются, по меньшей мере, две функции — это представительская и защитная. Каждая функция, для того, чтобы она могла быть реализована,

¹ См.: Чиркин В.Е. Государствоведение. Учебник для магистрантов по направлению «Юриспруденция», 3-е издание, исправленное и дополненное, с.129. // Москва — Воронеж, 2012.

должна обеспечиваться набором прав, обязанностей и гарантий. Из анализа Закона «О профсоюзах» можно выделить права, обеспечивающие защитную функцию. К ним, по нашему мнению, следует отнести право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений (ст.19 Закона). Как юридическую гарантию осуществления данного права следует рассматривать норму указанной статьи о том, что работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Аналогичное право, обеспечивающее выполнение защитной функции, закреплено в ст.20 Закона «О профсоюзах» «Профсоюзы осуществляют профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охране труда, действующие на основании положений, утверждаемых профсоюзами. В этих целях они имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством.

В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспектора

по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер».

В данной норме, как нам представляется, закреплено не только право, но и способ его реализации.

В качестве гарантии этого права в п.4 ст.20 установлено, что работодатель, должностное лицо за неустранение нарушений несут ответственность, предусмотренную законодательством.

В рамках защитной функции профсоюзы наделены правом участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, осуществлять контроль за соблюдением законодательства при увольнении членов профсоюзов по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ, вести переговоры с работодателем о целесообразности проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, по вопросам оплаты труда и многим другим вопросам в сфере труда и занятости. Гарантией реализации этих прав являются обязанности работодателя сообщать в письменной форме выборному органу профсоюзной организации о своем решении провести сокращение штата и увольнение работников (ч.1 ст.82 ТК РФ), принимать локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников (ст.135 ТК РФ), создавать комиссии по трудовым спорам, если от представительного органа работников поступила такая инициатива (ст.384 ТК РФ), принять к рассмотрению требования представительного органа работников при возникновении коллективного трудового спора и сообщить ему в трехдневный срок о своем решении (ст.400 ТК РФ) и др.

Представительская функция также обеспечена целым рядом прав и гарантий их осуществления. Так, в соответствии со ст. 11 Закона «О профсоюзах» проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами

государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций).

Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

Профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями своих предложений.

По мнению Н.В. Латовой и Ю.В. Латова «Функция представительства связана с отстаиванием интересов работников не на уровне фирмы, а в государственных и общественных органах. Целью представительства является создание дополнительных (по сравнению с уже существующими) льгот и услуг (по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, дополнительному медицинскому страхованию и т.д.). Профсоюзы могут представлять интересы работников, участвуя в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления, выступая с предложениями о принятии законов, касающихся социально-трудовой сферы, участвуя в разработке государственной политики и государственных программ в области содействия занятости населения, принимая участие в разработке государственных программ охраны труда и т.д.»¹

По нашему мнению, представительская функция проявляется не только во внешних отношениях профсоюзов с государством, хотя это, безусловно, важно. Представительская функция реализуется первичными профсоюзными организациями при ведении переговоров с работодателями о заключении коллективного договора в организации. Об этом прямо говорится в ст. 29 ТК

¹ См.: <http://www.attac.ru/articles.htm>; www.ecsoc.msses.ru.

РФ « Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками».

В соответствии со ст.23 Закона «О профсоюзах», представляя интересы при разрешении трудовых споров профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры. Одним из таких органов является суд.

В юридической литературе продолжает оставаться дискуссионным вопрос о представительстве прав членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров и, в частности, в судах.

Так авторы учебника «Гражданский процесс» пишут, что в защиту прав, свобод и законных интересов других лиц следует обращаться в суд только на основании доверенности¹ А.Г. Панова, Б.В. Яценко отмечают, что профсоюз может представлять интересы работника в суде. Таким образом, используя право представительства, профсоюз активно реализует защитную функцию, которая является гарантией соблюдения трудовых прав и законных интересов работника.²

Еще в 20-х годах прошлого столетия профессор Догадов В.М. отмечал, что профсоюз имеет право действовать не на основании какой-то доверенности, выданной ему отдельными работниками, а как правомочная организация рабочего класса³.

Однако суды руководствуются нормами Гражданского процессуального кодекса (ГПК РФ)⁴, который не предусматривает для профсоюзов такого

¹ См., например: § 5, "Гражданский процесс: Учебник" (под ред. А.Г. Коваленко, А.А. Мохова, П.М. Филиппова) // "КОНТРАКТ", "ИНФРА-М", 2008

² См.: Как гражданину защитить свои трудовые права (под ред. А.Г. Панова, Б.В. Яценко) // Министерство юстиции РФ, 2010.

³ См.: Догадов В.М. Правовое положение профессиональных союзов СССР. Л., 1928, с. 44.

⁴ См.: Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ // СЗ РФ. 2002. N 46. Ст. 4532.

права. При защите прав и интересов конкретных работников профсоюзный орган связан действием принципа диспозитивности, закрепленного в статье 39 ГПК РФ. Он означает, что права и свободы гражданина не могут быть реализованы без его волеизъявления. Они могут быть переданы гражданином профессиональному союзу только путем составления доверенности или подачи письменного заявления в суде. Отдельные представители науки трудового права считают, что это правильно. Ведь если сравнить деятельность профсоюзов по защите прав и интересов своих членов с адвокатской деятельностью, то можно убедиться, что адвокаты выступают в защиту прав человека только по просьбе лица, нуждающегося в правовой помощи. В этой связи В.А. Васильев приходит к выводу, что осуществление представительства работников профсоюзными органами на основании профсоюзного членства без обращения последних за оказанием им помощи в реализации своих прав нельзя признать правомерным. В данном случае отсутствует волеизъявление представляемого.¹

На наш взгляд, с такой позицией согласиться трудно. Работник, вступая в члены профсоюза, знакомится с уставными документами, где в обязательном порядке указано, что профсоюз имеет право представлять и защищать его интересы. О том, что это не только право, но и обязанность соответствующего профсоюза, совершенно справедливо записано, например, в Уставе горно-металлургического профсоюза (п.2.3). Поэтому работник априори соглашается и даже рассчитывает на такое представительство и защиту его прав и интересов в силу членства в профсоюзе.

Кроме того, представительство и защита членов профсоюза в суде в корне отличается от совершения гражданско-правовой сделки без волеизъявления стороны.

В юридической литературе неоднократно отмечалось, что трудовые отношения — непростой вид отношений, и подача иска самими работниками зачастую невозможна, поскольку работники предпочтут терпеть нарушения своих трудовых прав, так как им невыгодно идти на конфликт с

¹ См.: Васильев В.А. Процессуальный механизм осуществления представительства работников в социально-трудовых отношениях. // Трудовое право. 2008. N 5.

работодателем. Очевидно, что в случае обращения работников в суд, даже если и решение вынесено в их пользу, в результате последующих действий работодателя могут пострадать, прежде всего, обратившиеся, ведь работодатель — более влиятельная сторона правоотношения. Кроме того, не каждый может обратиться в суд по причине недостаточного знания правовых и процессуальных моментов.¹

Из анализа представительской функции профсоюзов можно сделать вывод, что цель ее реализации состоит, в конечном счете, в защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюзов. Не случайно в юридической литературе отмечено, что представительство «рассматривается как элемент защитной функции, как наиболее общее право профсоюзов, как организационно-правовая форма их деятельности»².

Поэтому можно сделать вывод, что главной функцией профсоюзов является все-таки защитная функция, именно о ней речь идет в ст.30 Конституции РФ. Все остальные функции, которые осуществляют профсоюзы можно назвать не основными или подчиненными защитной функции.

3. Экономическая, культурно-воспитательная и иные функции профсоюзов

В юридической литературе, кроме названных выше двух функций, выделяют экономическую, культурно-воспитательную, политическую и ряд других.³

Наиболее дискуссионным является вопрос о наличии у профсоюзов экономической или производственной функции. Дискуссия о месте и роли профсоюзов, которая началась в 20-х годах прошлого столетия, как нам представляется, является актуальной и в настоящее время.

¹ См.: Бывальцева С. Защита прав и свобод человека. // Законность. 2008. N 9.

² См. А.Ю. Муромцев. Понятие и классификация функций профсоюзов на современном этапе. // <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=99751>; <http://www.omsu.omskreg.ru/>

³ См., например: Латова Н.В., Латов Ю.В <http://www.attac.ru/articles.htm>; www.ecsoc.msses.ru: Цысина Г.А. Сборник «Стратегия российских профсоюзов перед вызовами экономической и социальной модернизации» // Модернизация и политика в XXI веке / Отв. ред. Ю. С. Оганисян. // Ин-т социологии РАН. — М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), с. 140–155.

Нужно ли профсоюзам заниматься организацией производства, помогать работодателю эффективно вести бизнес? Или профсоюзы не должны вникать в организацию и управление экономикой. Их задача только не допустить ущемления прав и интересов работников?

Вот такая задача перед профсоюзами была поставлена в Программе РКП (б) 1919 года: «Обеспечивая, таким образом, неразрывную связь между центральным государственным управлением, народным хозяйством и широкими массами трудящихся, профессиональные союзы должны в самых широких размерах вовлекать последние в непосредственную работу по ведению хозяйства. Участие профессиональных союзов в ведении хозяйства и привлечение ими к этому широких масс является, вместе с тем, и главным средством борьбы с бюрократизацией экономического аппарата Советской власти и дает возможность поставить действительно народный контроль над результатами производства», говорилось в Программе РКП(б).¹

16(29) ноября 1917 г. большевиками был принят Декрет о рабочем контроле. Вот несколько пунктов из его содержания:

"6. Органы рабочего контроля имеют право наблюдения за производством, устанавливать минимум выработки предприятия и принимать меры к выяснению себестоимости производимых продуктов.

7. Органы рабочего контроля имеют право контроля всей деловой переписки предприятия, причем за сокрытие корреспонденции владельцы ответственны по суду... Владельцы обязаны предъявлять органам рабочего контроля все книги и отчеты.

8. Решения органов рабочего контроля обязательны для владельцев предприятий и могут быть отменены лишь постановлением высших органов рабочего контроля.

9. Предпринимателю или администрации предприятия предоставляется 3-дневный срок для обжалования в высший орган рабочего контроля все постановления низших органов рабочего контроля".²

¹ См.: Программа РКП(б). Цит. по: VIII съезд РКП(б). Протоколы, Москва, 1959

² См.: Положение о рабочем контроле. Цит. по: В.И. Ленин. Сочинения. Издание 3-е, т. XXII, с. 549-550 (Приложения).

Если бы профсоюзы сегодня могли иметь такие полномочия, то, пожалуй, не было бы столько умышленных банкротств бывших государственных, а в дальнейшем переданных в частные руки, предприятий.

Как нам представляется, профсоюзы не должны полностью уходить от экономической функции. В конечном итоге благополучие работников, да и самих профсоюзов зависит от успешного бизнеса работодателя. Если производство эффективно, будет и хорошая заработная плата, и затраты на охрану труда, и социальный пакет, и культура, и спорт и все, чего могут добиться от работодателя профсоюзы при заключении коллективного договора.

Можно ли в сегодняшних условиях считать, что одним из важных направлений деятельности профсоюзов является участие в управлении производством?

Из анализа положений Закона «О профсоюзах» можно сделать вывод, что профсоюзы наделены определенными правами по реализации экономической функции. В частности, в ст.12 закона говорится, что ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы организации, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза. Значит, они имеют возможность вникнуть в экономические проблемы работодателя, внести предложения по совершенствованию управления и выходу из экономического кризиса.

В соответствии со ст.16 Закона профсоюзы по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией.

Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений

(союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

Профсоюзные органы имеют право обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления (ст.17 Закона).

В российских компаниях, которые отнесены к категории организаций высокой социальной ответственности, представители выборного органа первичной профсоюзной организации входят в состав коллегиального органа управления – Правления (например в компаниях Группы «ЛУКОЙЛ»).

Объединения профсоюзов также не упускают из своего внимания проблемы развития и модернизации российской экономики. В принятой ФНПР Программе «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны» указано: «Профсоюзы России намерены активно участвовать в выработке конкретных направлений модернизации, добиваясь при этом их согласованности на многосторонней основе, обоснованности, прозрачности. При этом профсоюзы остаются на позиции: не человек для экономики, а экономика для человека. ФНПР будет добиваться ускорения темпов развития экономики, формирования структурно развитой, обеспечивающей нужды страны и населения, конкурентоспособной экономики на базе рабочих мест, позволяющих использовать материальные и человеческие ресурсы эффективно с точки зрения интересов государства, наёмных работников, бизнеса.

ФНПР настаивает на: реализации экономической стратегии, ориентированной на эффективные структурные изменения в экономике, обеспечивающие занятость населения, достойные рабочие места; повышении эффективности государственного управления, контроля и надзора на уровне Федерации и её субъектов; реализации эффективной политики развития экономики регионов, обеспечивающей их стабильное социальное развитие; активном и ответственном участии органов государственной власти и органов местного самоуправления в проведении единой политики в развитии экономики и общества; реализации комплексных программ приумножения

человеческого капитала страны, сохранения здоровой экологической среды, уважения прав и свобод человека; социальной справедливости в сфере распределения результатов экономической деятельности в целом и результатов труда на каждом предприятии, в каждой организации и учреждении»¹.

Таким образом, можно сделать вывод, что профсоюзы России на современном этапе развития государства в направлении расширения демократических институтов, формирования гражданского общества могут и должны выполнять экономическую функцию, оказывать содействие работодателям, их объединениям в организации производства. Но задача их в корне отличается от задач, поставленных в Программе РКП(б). Они не должны подменять хозяйственные органы, а своими формами и методами способствовать укреплению дисциплины и ответственности членов профсоюза, повышению их производительности труда и квалификации: требовать от работодателя внедрения новых механизмов и оборудования на рабочих местах, проведения настоящей модернизации производства.

Как нам представляется, было бы целесообразным активизировать работу по организации соревнования между работниками на звание «Лучший по профессии», «Лучший рационализатор или изобретатель» и т.п. Такие формы работы могли бы способствовать не только повышению производительности труда, внедрению инноваций в организацию производства и его модернизации, но и воспитанию членов профсоюза, привитию им чувства лояльности по отношению к работодателю. Ведь конфронтации не выгодны, ни работникам, ни работодателям. Одновременно работа профсоюзов в этом направлении позволила бы устанавливать деловые контакты с представителями работодателя, которые прежде всего заинтересованы в повышении производительности труда. Это, в свою очередь, способствовало

¹ См.: Постановлением VII съезда ФНПР от 14 января 2011 года

бы развитию социально-партнерских отношений в организациях, что и предусмотрено ст.15 Закона «О профсоюзах».

Говоря о культурно-воспитательной функции профсоюзов, можно констатировать, что она также является не основной, или «второстепенной» функцией, подчиненной защитной функции. Права, которые должны сопровождать реализацию названной функции, в современном законодательстве четко не прописаны. В ст. 15 Закона «О профсоюзах» говорится, что они осуществляют организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей. Размеры средств на эти цели определяются органом управления (правлением) Фонда социального страхования Российской Федерации по представлению соответствующих профсоюзов.

Профсоюзы вправе осуществлять взаимодействие с органами государственной власти, органами местного самоуправления, объединениями (союзами, ассоциациями) и организациями по развитию санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, массовой физической культуры и спорта.

В ст.377 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Как правило, коллективные договоры и отраслевые социально-партнерские соглашения предусматривают обязанность работодателя по перечислению на расчетный счет первичной профсоюзной организации денежных средств для проведения культурно-массовой, физкультурной и оздоровительной работы среди работников данного работодателя и другие обязательства, позволяющие профсоюзам реализовать свою функцию в области культуры, спорта, отдыха работников и членов их семей.

Так, например, "Отраслевое тарифное соглашение по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Российской Федерации на 2012 — 2014 годы" (утв. Российским профессиональным союзом работников химических отраслей промышленности, Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Российский Союз химиков" 05.04.2012)¹ предусматривает, что работодатели направляют денежные средства в размере не менее 0,3% от фонда оплаты труда организации на проведение ими в организациях спортивно-оздоровительной, социально-культурной работ и других социально значимых мероприятий с частичным перечислением направленных средств на расчетный счет первичных профсоюзных организаций. Размер перечисляемых средств устанавливается коллективными договорами (п. 11.7.3).

Не производят продажу, репрофилирование и отчуждение санаториев-профилакториев, баз отдыха, детских дошкольных учреждений и оздоровительных лагерей, учреждений культуры и спорта и других объектов социальной сферы без учета мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций (п. 11.7.4).

"Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012 — 2014 годы" (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России", Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности, Госкорпорацией "Росатом" 10.02.2012) содержит следующие пункты:

«7.2. Работодатели:

7.2.1. Ежегодно в срок до 1 сентября совместно с профсоюзной организацией определяют приоритеты в рамках социальной политики организации, источники финансирования и объемы социальных расходов в соответствии с целевыми индикаторами для организаций отрасли каждой социальной категории.

¹ См. СПС Консультант Плюс

7.2.5. Организуют санаторно-курортное лечение работников и их детей в соответствии с корпоративной социальной программой организации санаторно-курортного лечения работников и их детей, детского отдыха из расчета не менее 100 путевок в год на 1 тысячу работающих во вредных и (или) опасных условиях труда и не менее 35 путевок в год на 1 тысячу работающих в нормальных условиях труда.

В этих целях активно используют отраслевые санатории: "Истра", "Ерино", "Джинал", "Бештау", "Жемчужина Кавказа", "Пятигорье", "Зеленый мыс", "Колонтаево"

7.2.11. Перечисляют на счет соответствующих первичных профсоюзных организаций денежные средства для проведения физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, предусмотренных уставной деятельностью Профсоюза, в размере не менее 0,5% от суммы расходов на оплату труда работников организации.

Конкретные размеры, порядок расходования указанных средств и отчетность об их использовании устанавливаются коллективным договором.

7.2.1.2. Предусматривают средства для реализации мероприятий и обязательств социальной направленности в соответствии с ежегодно утверждаемой совместно с профсоюзным комитетом сметой расходов, являющейся приложением к коллективному договору.

7.3. Профсоюз:

участвует в реализации и совершенствовании социальной политики Госкорпорации "Росатом" и ее организаций, подготовке смет социальных расходов, положений по корпоративным социальным программам, организует и проводит спортивные и культурные мероприятия, осуществляет мониторинг расходования средств социальной направленности в отрасли и в организациях»¹.

Таким образом, культурно-воспитательная функция может быть реализована при наличии прав и гарантий, закрепленных в коллективных договорах и соглашениях. Но возникает законный вопрос: а нужна ли профсоюзам указанная функция?

¹ См. СПС Консультант Плюс

Характеризуя основные функции советских профсоюзов Н.В. Латова и Ю.В. Латов отмечают, что «профсоюзы занимались проведением субботников, демонстраций, организацией социалистического соревнования, распределяли дефицитные материальные блага (путевки, квартиры, купоны на покупку товаров и т.д.), поддерживали дисциплину, проводили агитацию, занимались пропагандой и внедрением достижений передовиков труда, клубно-кружковой работой, развитием художественной самодеятельности в трудовых коллективах и т.п. В результате советские профсоюзы превратились по существу в социально-бытовые отделы предприятий»¹.

Должны ли современные профсоюзы вновь выполнять функции социально-бытовых отделов? Как нам представляется, в целях защиты прав и интересов членов профсоюза не только по вопросам трудовых отношений, но и в социальной сфере профсоюзам целесообразно сохранить культурно-воспитательную функцию. Она охватывает целый комплекс направлений деятельности, которые, как правило, отражаются в уставах профсоюзов. Так, Устав профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (ред. VII Съезда Профсоюза от 18 августа 2010г) предусматривает следующие положения:

«2.2.15. организуют и проводят культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди членов Профсоюза и их семей, оказывают содействие в организации их санаторно-курортного лечения и отдыха;

2.2.16. создают фонды солидарности, забастовочные, страховые, культурно-просветительные, обучения и подготовки кадров, а также другие фонды в интересах членов Профсоюза, оказывают им материальную помощь».

Реализуя эти уставные направления деятельности, профсоюз проводит спартакиады, осуществляет подбор и аренду спортивных сооружений,

¹ <http://files.school-collection.edu.ru/dlrstore/f32e1cd3-7f4a-36d8-50be-06363bdd823a/1010983A.htm>

поощряет победителей соревнований, пропагандирует физкультуру и спорт среди членов коллективов и их семей.¹

В целях оказания содействия профсоюзным организациям и членам профсоюза в подборе и приобретении путевок в санатории, дома отдыха и детские оздоровительные лагеря Московская городская организация Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации создала Некоммерческое учреждение «ОПЛОТ» («Организация профсоюза по лечению и отдыху трудящихся»), которая предоставляет возможность для членов профсоюза и профсоюзных организаций приобрести путевки на условиях беспроцентного кредита, что ряд организаций активно практикует².

Далеко не однозначно воспринимается сегодня в обществе выполнение профсоюзами политической функции. Чтобы разобраться в ее целесообразности и необходимости, видимо следует остановиться сначала на основных понятиях. Что такое политика, какие структуры составляют политическую систему общества, каков состав субъектов, имеющих право заниматься политикой.

Краткий политический словарь, изданный Политиздатом еще в советское время, гласит, что политика — это деятельность в сфере отношений между большими социальными группами, прежде всего, классами, а также нациями и государствами. К сфере политики относится, прежде всего, участие в делах государства, направление государства, определение форм, задач, содержания деятельности государства.³

Современные словари определяют политику следующим образом:

Полі́тика (греч. politikē — искусство управления государством):[

¹ См., например: Постановление Президиума МГО от 17.04.2012 г. №20 «Об итогах X Спартакиады Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» // <http://www.mgoprofgos.ru/dep/sport>

² См.: <http://www.mgoprofgos.ru/uchr/oplot>

³ См.: Краткий политический словарь. Издание шестое, дополненное. М., 1989, с.421 — 422

Деятельность органов государственной власти и государственного управления, отражающая общественный строй и экономическую структуру страны.

Вопросы и события общественной, государственной жизни.

Определенным образом направленная деятельность государства или социальных групп в различных сферах: экономике, социальных и национальных отношениях, демографии, безопасности и т. д.¹

В современной политологии «политика всегда есть там, где действуют большие социальные группы (социально-профессиональные, этнические, религиозные, демографические, территориальные и т.д.), преследующие свои коренные, существенные, долговременные интересы. Политика выполняет в общественной жизни важнейшую функцию — выражение общественно значимых интересов всех групп и слоев общества. Выражение интересов включает в себя: а) осознание интересов; б) их оформление в идеологии; в) институционализацию интересов посредством создания политической партии или общественного движения. Для достижения своих интересов можно выводить людей на улицы, переворачивать машины, бить витрины; а можно создать политическую партию, путем участия в избирательной кампании провести своих представителей в парламент и разрешать все вопросы за столом переговоров с представителями других партий в парламенте.²

Говоря о политической системе общества необходимо подчеркнуть, что она представляет собой совокупность институтов — государственных учреждений, политических партий, общественных организаций, в рамках которой проходит политическая жизнь общества и осуществляется государственная власть. Как было отмечено выше, Конституция 1993 года не раскрывает понятие политической системы. Прежняя, советская и российская конституции указывали, что профессиональные союзы, наряду с другими

¹ См.: Крысин Л. П. Толковый словарь иноязычных слов. — М.: Эксмо, 2008. — 944 с. Статья о политике.

² См.: <http://kulturoznanie.ru/politology/funkcii-politiki-v-obshhestve/#more-237>

общественными объединениями, являются составной частью политической системы. Таким образом, профсоюзы находились внутри политической системы и, следовательно, участвовали в осуществлении политики государства, но своими методами.

Как известно, в 2012 году по инициативе ФНПР была создана новая политическая партия «Союз труда». Ее Устав принят Учредительным съездом 6 июля 2012 года. В пункте 1.1. Устава говорится, что «Всероссийская политическая партия «Союз Труда» (далее — Партия) является общественным объединением, созданным в целях участия граждан Российской Федерации в политической жизни общества посредством формирования и выражения их политической воли, участия в общественных и политических акциях, в выборах и референдумах, а также в целях представления интересов граждан в органах государственной власти и органах местного самоуправления».

На этом же съезде утверждена Программа партии, которая содержит задачи партии, нашедшие отражение в 24 пунктах Программы, среди которых реализация принципов Достойного Труда в Российской Федерации; обеспечение права работника на достойный отдых и лечение, а его детей на нормальный летний отдых; восстановление прав работающих на санаторно-курортное лечение и оздоровление за счет средств социального страхования, восстановление доступности оздоровительного отдыха для детей работающих; предоставление профсоюзам права непосредственного обращения в суд с исками в защиту прав неопределенного круга лиц; законодательная защита профсоюзных активистов от увольнения и необоснованного привлечения к дисциплинарной ответственности; право на избрание профсоюзных представителей в коллегиальные органы управления предприятия и ряд других аналогичных задач.

Из их анализа можно сделать вывод, что большинство этих задач находят отражение в отраслевых уставах профсоюзов. Но беда в том, что, не имея собственных депутатов в парламентах, как на федеральном, так и на

региональном уровнях, профсоюзам трудно добиваться их законного решения. Именно по этой причине партия намерена участвовать в выборах органов власти всех уровней и через своих депутатов оказывать влияние на органы законодательной и исполнительной власти в государстве.

Опыт создания профсоюзами собственной политической партии имеется и за рубежом. Так, английские профсоюзы еще в 1900 создали свою собственную политическую партию — Комитет рабочего представительства, с 1906 — Лейбористская партия (в переводе — партия труда). Профсоюзы прямо финансируют эту партию. Схожая ситуация наблюдается в Швеции, где объединяющая подавляющее большинство наемных работников Шведская конфедерация профсоюзов обеспечивает политическое главенство Шведской социал-демократической партии¹.

Однако в большинстве государств профессиональные союзы собственных политических партий не имеют и работают во взаимодействии с теми политическими силами, которые в наибольшей степени могут выразить интересы членов профсоюзов.

В этой связи, по нашему мнению, инициатива ФНПР по созданию своей политической партии «Союз труда» и возложение на российские профсоюзы политической функции можно рассматривать как явление, обусловленное не достаточной развитостью гражданского общества в России, отсутствием традиций проведения социального диалога между представителями работников и органами власти, органами местного самоуправления и работодателями, не достаточно развитой рыночной экономикой.

Необходимость создания политической партии «Союз труда» таким образом, обосновал председатель ФНПР М.В.Шмаков, выступая на учредительном съезде партии: «Профсоюзы, как самая массовая общественная организация, нуждаются в политической опоре. Мы имели,

¹См.:<http://files.school-collection.edu.ru/dlrstore/f32e1cd3-7f4a-36d8-50be-06363bdd823a/1010983A.htm>

имеем, и будем иметь тесные связи с «Единой Россией» и депутатами на всех уровнях. Но, безусловно, «Единая Россия» выражает не только профсоюзные интересы и не всегда профсоюзные интересы (требования по заработной плате, достойным рабочим местам и так далее) стоят на первом месте в политических планах этой партии. Мы рассчитываем, что партия «Союз труда» будет в максимальной степени выражать интересы профсоюзных организаций, прежде всего профсоюзов, входящих в ФНПР».

Таким образом, выполнение профсоюзами политической функции можно рассматривать как временное явление, вызванное жизненной необходимостью. На современном этапе развития российского государства политическая функция способствует российским профсоюзам реализовать свою представительскую и защитную функции, следовательно, способствует повышению роли профессиональных союзов. Функции, как основные направления деятельности, имеют свойство эволюционировать. Поэтому не исключено, что по мере становления в России развитой рыночной экономики, развитого гражданского общества, повышения роли социального диалога и социального партнерства между сторонами социально-трудовых отношений, политическая функция у профсоюзов может отмереть, как отмерла в свое время функция советского государства по контролю за мерой труда и мерой потребления.

Права, которые должны сопровождать реализацию названной функции, в современном законодательстве о профсоюзах не прописаны. Они регламентируются нормами конституционного права, среди которых следует назвать Федеральный закон от 11.07.2001 N 95-ФЗ (ред. от 07.05.2013) "О политических партиях"¹ В ст.26 указанного закона говорится, что политическая партия вправе:

- а) свободно распространять информацию о своей деятельности,

¹ См.: СЗ РФ, 2001, N 29, ст. 2950,

пропагандировать свои взгляды, цели и задачи;

б) участвовать в выработке решений органов государственной власти и органов местного самоуправления в порядке и объеме, установленных настоящим Федеральным законом и иными законами;

в) участвовать в выборах и референдумах в соответствии с законодательством Российской Федерации;

г) создавать региональные, местные и первичные отделения, в том числе с правами юридического лица, принимать решения об их реорганизации и ликвидации;

д) организовывать и проводить собрания, митинги, демонстрации, шествия, пикетирования и иные публичные мероприятия;

е) учреждать издательства, информационные агентства, полиграфические предприятия, средства массовой информации и образовательные учреждения дополнительного образования взрослых;

ж) пользоваться на равных условиях государственными и муниципальными средствами массовой информации и другие.

Как гарантии деятельности политической партии следует рассматривать, на наш взгляд, ее права иметь в собственности любое имущество, необходимое для обеспечения ее деятельности (ст.28); принимать пожертвования в виде денежных средств и иного имущества от физических и юридических лиц при условии, что эти пожертвования документально подтверждены и указан их источник (ст.30); осуществлять предпринимательскую деятельность (ст.31); получать государственную поддержку (ст.32, 33).

Из анализа перечисленных прав можно сделать вывод, что они во многом схожи с правами, имеющимися у профсоюзов в соответствии с нормами трудового законодательства и уставами профсоюзов.

Гарантии же политическим партиям государством предоставляются в большем объеме, чем общественным организациям, не участвующим в политике. В этой связи можно сделать вывод, что на данном этапе развития

государства Федерация независимых профсоюзов России выступила с совершенно верной инициативой и создала свою политическую партию «Союз труда», деятельность которой будет способствовать укреплению авторитета и позиций профсоюзов по отстаиванию и защите прав и интересов членов профсоюза в социально-трудовой сфере.

Глава 3. Роль профессиональных союзов в обеспечении законности в трудовых отношениях

1. Контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде и об охране труда

К сожалению, количество нарушений трудового законодательства, которые ведут к ущемлению социально-трудовых прав работников, не снижается. В период экономического кризиса, да и в текущем году поток обращений работников за защитой в государственные и профсоюзные органы не сокращается. Наиболее распространенными и болезненными для работников являются нарушения, связанные с полной или частичной невыплатой в срок заработной платы, ее произвольным снижением; необоснованными увольнениями и «выдавливаниями» работников, произвольными изменениями условий трудовых договоров, отказами в их оформлении и т.п..

По данным Судебного департамента при Верховном Суде РФ в 2012 году судами общей юрисдикции рассмотрено в общей сложности 10 миллионов 306 тысяч 516 гражданских дел. В их числе 645 тыс.152 — это дела, вытекающие из трудовых правоотношений. Причем большинство из них решалось в пользу обратившихся работников, что подтверждает факт игнорирования норм трудового законодательства работодателями.

Важную роль в обеспечении законности в трудовых отношениях играют профессиональные союзы. Их право осуществлять защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза закреплено в ст.11, Федерального закона «О профсоюзах», а также в ст.352 Трудового кодекса

Российской Федерации.¹ В частности, закон указывает, что «Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Одним из способов защиты социально-трудовых прав является контроль за соблюдением трудового законодательства. В соответствии со ст.19 Закона «О профсоюзах» они имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора², рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Ни одна другая общественная организация не имеет такого полномочия. В отличие от иных полномочий профсоюзов, которые они осуществляют либо совместно с работодателем (например, при заключении коллективного договора), либо только путем высказывания мотивированного мнения (как при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников) контроль за соблюдением трудового законодательства является

¹ См.: "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.04.2013) // СЗ РФ, 2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

² Хотелось отметить, что в тексте нового Трудового кодекса РФ в отличие от Кодекса законов о труде РСФСР от 09 декабря 1971 года нет такого понятия как "трудовой контракт". Вместе с тем, термин "контракт" все еще упоминается в ряде законов, среди которых и исследуемый Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". Таким образом, представляется, что из текста упомянутого закона (ст. ст. 3, 12, 19, 30) следует исключить термин "контракт".

самостоятельным правом и даже обязанностью профсоюзов, их органов и созданных ими правовой и технической инспекций, поскольку в ходе осуществления контроля и принятия мер по предотвращению нарушений в наибольшей степени происходит реализация их защитной функции. Для проведения проверок соблюдения законодательства о труде, социально-бытовом обслуживании членов профсоюза им не требуется согласие или разрешение органов власти, местного самоуправления или руководителя организации. Профсоюзные инспекторы труда имеют право беспрепятственно проводить проверки соблюдения законодательства о труде и охране труда любым работодателем, у которого работают члены данного профсоюза или профсоюзов, входящих в объединение.

Если при проведении проверок органами государственной инспекции труда или прокуратуры эти органы обязаны руководствоваться требованиями Федерального закона от 26.12.2008 N 294-ФЗ (ред. от 04.03.2013) "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля"¹, то на профсоюзный контроль этот нормативный акт не распространяется.

Следует отметить, что профсоюзы довольно успешно используют предоставленное им законом право. Так, например, силами правовых инспекторов труда, юристов и иных представителей профсоюзных организаций членских организаций ФНПР проведено в 2012 году около 50 тысяч проверок. При этом выявлено более 200 тысяч нарушений действующего законодательства, выдано около 30 тысяч представлений об их устранении, 93% выявленных нарушений устранено

Рассматривая итоги правозащитной работы на заседании Исполкома ФНПР в 2013 году, члены этого исполнительного органа профсоюзов отметили, что к административной и уголовной ответственности за прошлый год было привлечено более 500 работодателей и их представителей, в том

¹ См.: СЗ РФ, 2008, N 52 (ч. 1), ст. 6249.

числе дисквалифицировано 17.

Эффективным способом защиты прав и интересов членов профсоюзов остается оказание им практической помощи в судебных процессах. И это тоже своеобразная форма контроля за соблюдением трудового законодательства. За год в судах рассмотрено свыше 14 тыс. дел в большинстве случаев при непосредственном участии правовых инспекторов труда, иных юристов профсоюзов. Более 95% исковых заявлений работников удовлетворено с восстановлением на работе свыше 1000 членов профсоюзов. Экономическая эффективность всех форм правозащитной работы членских организаций ФНПР в 2013 году составила для членов профсоюзов свыше 12 млрд. руб. 1

В качестве примера можно привести дело, рассмотренное Ленинским районным судом г. Перми по иску члена профсоюза С. к государственному краевому бюджетному учреждению «Управление по эксплуатации административных зданий». Его интересы в суде представлял правовой инспектор труда Пермского крайсовпрофа Андрей Мизюкин.

Гражданин С. с 2005 года работал в данном учреждении инженером по технике безопасности, охране труда и пожарной безопасности. Но в августе 2012-го руководство издало приказ, согласно которому на него возлагались обязанности уполномоченного по решению задач в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций. То есть фактически предполагалось из инженера по охране труда и пожарной охране сделать инспектора по гражданской обороне. Хотя очевидно, что это две абсолютно разные должности. При этом его должностные обязанности, состоящие из 21 пункта, пополнились еще десятью — но без доплаты. Таким

1. См.: Постановление Исполкома ФНПР от 25.06.2014 «О правозащитной работе членских организаций ФНПР в 2013 году»// <http://www.fnpr.ru/n/241/9558.html>

образом, работодатель в одностороннем порядке изменил трудовую функцию С. и возложил дополнительные обязанности, чем нарушил трудовое законодательство.

Гражданину С. вручили уведомление об изменении определенных сторонами условий трудового договора. Отказ был чреват угрозой увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, что в итоге и сделал работодатель, выпустив в октябре 2012 года соответствующий приказ.

Суд, рассмотрев все обстоятельства дела, признал незаконным приказ об увольнении, постановил восстановить С. на работе в должности инженера по технике безопасности, охране труда и пожарной безопасности, взыскать более 98 тысяч рублей в качестве возмещения неполученного заработка за период незаконного лишения возможности трудиться с 23 октября 2012 года по 6 мая 2013-го, а также 5 тысяч рублей в качестве компенсации морального вреда¹.

Закон «О профсоюзах» предоставил им право создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами.

Так, на заседании Исполкома ФНПР от 20.11.2012 рассмотрены и утверждены Примерное положение о юридической консультации членской организации ФНПР (постановление № 6-10) и новая редакция Положения о правовой инспекции труда ФНПР (постановление № 6-11).

Полномочия по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства обеспечивали в 2012 году более 1100 профсоюзных правовых инспекторов труда и иных профсоюзных юристов, а также более 6 тысяч внештатных правовых инспекторов труда профсоюзов.

Большое значение в повышении эффективности деятельности профсоюзов по совершенствованию контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда, которое в основной

¹ См.: Профсоюзный юрист помог восстановиться на работе. // <http://www.fnpr.ru/n/244/7980.html>

своей части также относится к трудовому, имеет взаимодействие профсоюзов с государственными надзорно-контрольными органами.

В последние годы, отмечалось на заседании Исполкома ФНПР 21.05.2013г., продолжается конструктивное взаимодействие ФНПР и её членских организаций с органами прокуратуры Российской Федерации на основе заключенного 28 декабря 2010г. Соглашения Генеральной прокуратуры Российской Федерации и ФНПР о взаимодействии и сотрудничестве, соглашений органов прокуратуры субъектов Российской Федерации с территориальными (межрегиональными) объединениями организаций профсоюзов, действующих почти во всех субъектах Российской Федерации. В большинстве случаев это позволяет эффективно противодействовать массовым нарушениям трудового законодательства и оперативно восстанавливать нарушенные права работников — членов профсоюзов.

Так, в 2012 году профсоюзами с органами прокуратуры проведено 1500 совместных проверок. Кроме того, инициировано свыше 4600 обращений в органы прокуратуры. По большинству случаев органами прокуратуры приняты меры реагирования, в том числе привлечено к уголовной и административной ответственности свыше 600 работодателей и их представителей, в том числе дисквалифицировано 27 должностных лиц.

Наибольшее количество совместных с органами прокуратуры проверок проведено правовыми службами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Профсоюза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации, а также территориальных объединений организаций профсоюзов Новосибирской, Ростовской, Амурской областей и г. Москвы.

Взаимодействие с федеральной инспекцией труда осуществляется на основании подписанного 23 августа 2006 г. Соглашения о взаимном сотрудничестве Федеральной службы по труду и занятости и ФНПР в сфере обеспечения соблюдения трудовых прав работников. В большинстве

субъектов Российской Федерации заключены аналогичные соглашения между Государственными инспекциями труда и территориальными (межрегиональными) объединениями организаций профсоюзов. Так, например, в Москве 25 июля т.г. состоялась встреча представителей отдела Охраны труда и экологии, а также Управления юридической службы МФП с руководством Государственной инспекции труда в г.Москве. Одним из вопросов совещания стали подготовка и подписание нового Соглашения о сотрудничестве между Государственной инспекцией труда в г.Москве и Московской Федерацией профсоюзов. Действующее соглашение было подписано еще в 2003 году, и прошедшие с того момента более 10 лет внесли определенные перемены. Особую актуальность данной теме придает нынешняя социально-экономическая ситуация в столице, которая вынуждает стороны заметно активизировать совместную работу. На совещании обращено внимание на одну из актуальных проблем, стоящих перед ГИТ по городу Москве. Речь идет о воплощении в жизнь Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». В документе предусмотрено повышение заработной платы различным категориям бюджетников. Из примера, приведенного Оксаной Лабазовой (временно исполняющей обязанности руководителя ГИТ) в отношении реализации Указа по дошкольным и лечебным учреждениям, видно, что «подводных камней» на этом пути множество. При этом инспекторам предложено проверить все учреждения этого профиля в Москве, что едва ли по силам Госинспекции труда Москвы, учитывая масштабы столицы и штат самой ГИТ. Здесь помощь профсоюзов, в частности МФП, была бы неоценимой, отметила Оксана Лабазова. 1.

В прошлом году совместно с государственными инспекциями труда проведено свыше 2100 проверок. В адрес инспекций направлено дополнительно около 1500 материалов. В результате привлечено к административной ответственности 618 должностных лиц, в том числе 7 —

¹ См.: <http://www.mtuf.ru/news/mtuf>

дисквалифицировано¹.

Техническая инспекция труда профсоюзов также ведет значительную работу по контролю за состоянием условий и охраны труда.

При рассмотрении работы технической инспекции труда профсоюзов члены Исполкома ФНПР выразили серьезную обеспокоенность в связи с тем, что почти 75% предприятий в стране относятся к неблагоприятным по санитарно-эпидемиологическому состоянию, с 24,9 до 32,2 процента за период 2007-2013 годов вырос удельный вес работников, занятых во вредных условиях труда — практически каждый третий работник (свыше 22 млн.) трудится во вредных условиях. В то же время было отмечено выявление в ходе проверок 337 тыс. нарушений трудовых прав членов профсоюзов, выдача работодателям свыше 49 тыс. предписаний по охране труда. По сравнению с 2012 годом количество проверок, проведенных непосредственно самой технической инспекцией труда, увеличилось на 9,4 процента, а количество выявленных нарушений — на 2,9 процента. На 6,6 процента увеличилось рассмотрение личных обращений, заявлений и жалоб членов профсоюзов и на 17,4 процента — количество обращений в инспекцию труда о защите прав работников в судах в связи с нарушениями прав членов профсоюзов на безопасные и здоровые условия труда².

Таким образом, мероприятия по контролю за соблюдением трудового законодательства и охраной труда являются важнейшим правом и наиболее эффективным способом реализации профсоюзами их защитной функции. Активизация деятельности профсоюзных инспекторов и юристов существенно повысит мотивацию профсоюзного членства.

2. Участие профсоюзов в рассмотрении и разрешении трудовых споров

Одним из важных способов защиты трудовых прав является установленное законодательством право профсоюзов на участие в

¹ См.: Указ. Постановление Исполкома ФНПР.

² См.: В ногу со временем. 25.06.2014г. // <http://www.fnpr.ru/n/241/9558.html>

рассмотрении и разрешении трудовых споров. В частности, в соответствии со ст.370 ТК РФ профсоюзы имеют право принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

Закон «О профсоюзах» в ст. 14 закрепляет их право участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров. Профсоюзы имеют право на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров определен главами 60 и 61 Трудового кодекса РФ.

Индивидуальным трудовым спором принято считать неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 381 ТК РФ). Указанная статья расширила субъектный состав спорящих сторон, совершенно справедливо включив в него лиц, ранее состоящих в трудовых отношениях с работодателем, и тех, кто еще ни в каких правоотношениях с работодателем не состоял, но считает, что ему необоснованно отказано в приеме на работу (ч. 2 ст. 381 ТК РФ).

Все индивидуальные трудовые споры можно классифицировать в зависимости от рассматривающих их органов, а также от предмета спора. Таким образом, выделяются споры, рассматриваемые комиссией по трудовым спорам (КТС), и споры, непосредственно рассматриваемые в судах. По предмету спора можно выделить индивидуальные трудовые споры

о применении действующего законодательства о труде (споры о правах) и об установлении или изменении индивидуальных условий труда (споры об интересах).

Трудовой кодекс впервые установил одинаковый порядок рассмотрения трудовых споров, без учета предмета спора. Однако это, по нашему мнению, не вполне оправданно. Прежний КЗоТ РСФСР содержал отдельную статью, регулирующую порядок рассмотрения споров об установлении или изменении условий труда (ст. 219 КЗоТ РСФСР). Работник, считающий, что администрация ущемляет его интересы, не урегулированные правом (например, не предоставляет возможности работать по индивидуальному графику с неполным рабочим днем), мог обратиться за помощью в соответствующий профсоюзный орган, в компетенцию которого входили полномочия по разрешению таких споров совместно с администрацией. Теперь профсоюзы такими правами не обладают. Судебные органы тоже вряд ли вправе обязать представителя работодателя в ущерб собственным интересам принимать решение в пользу работника. В связи с этим, на наш взгляд, было бы целесообразно дополнить ст. 382 ТК РФ частью второй, где указать, что индивидуальные трудовые споры об установлении новых или изменении существующих условий труда разрешаются сторонами социально-партнерских отношений на соответствующем уровне.

Как следует из действующего трудового законодательства, для большинства трудовых споров установлен досудебный порядок их разрешения в комиссии по трудовым спорам, которая может быть образована в организации по инициативе либо работников, либо работодателя из равного числа представителей сторон (ст. 384 ТК РФ). Такой порядок разрешения споров способствует наиболее быстрой защите прав в сфере труда, снимает значительную часть нагрузки с судов общей юрисдикции. Между тем формулировки ч. 1 ст. 391 ТК РФ и других статей гл. 60 приводят к тому, что комиссии по трудовым спорам в большинстве организаций теперь не создаются. Коль скоро работник может обращаться в суд, минуя комиссию,

то теряется смысл их создания вообще. Между тем, практика работы отдельных профсоюзных органов свидетельствует о достаточно эффективной работе КТС. Так, например, территориальными организациями Профсоюза машиностроителей Российской Федерации инициировано рассмотрение в КТС более 6,5 тысяч заявлений, около 99% решений комиссий приняты в пользу работников. Профсоюзный комитет ОАО «СЗК» (Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации) взыскал через КТС более 34 млн. руб. долгов по заработной плате по доверенностям 500 работников предприятия.¹

В последние годы, в связи с принятием Федерального закона от 27.07.2010 N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)"², который вступил в силу с 01 января 2011 года, постоянно поднимается вопрос о расширении системы досудебного разрешения споров. Суды общей юрисдикции буквально задыхаются от перегруженности работой. Поэтому этот закон разработан в целях создания правовых условий для применения в Российской Федерации альтернативной процедуры урегулирования споров с участием в качестве посредника независимого лица — медиатора (процедуры медиации), содействия развитию партнерских, деловых отношений и формированию этики делового оборота, гармонизации социальных отношений. С применением процедуры медиации могут рассматриваться споры, возникающие из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также споры, возникающие из трудовых и семейных правоотношений.

Идея внедрения и расширения практики внутрикорпоративных процедур по разрешению споров и развитию примирительных служб по трудовым спорам представляется плодотворной. Применение процедур медиации в

1 См.: Постановление Исполкома ФНПР от 27.06.2012 № 4-« О правозащитной работе членских организаций ФНПР в 2011 году»

2 См.: СЗ РФ, 2010, N 31, ст. 4162

будущем, вероятнее всего, сможет дать желаемые результаты — снизить нагрузку на государственную систему контроля и защиты трудовых прав и увеличить процент разрешенных конфликтов.

Однако нельзя не согласиться с точкой зрения А.А.Кудряшова, который относит порядок разрешения споров с участием медиатора к части национальной культуры, отмечая, что в этом случае мы способствуем повышению уровня ответственности предпринимателей и создаем условия для совершенствования деловой этики, строящейся на здоровой конкуренции, партнерских отношениях и сотрудничестве. В условиях становления рыночных отношений все перечисленное крайне важно как с общественной, так и с государственной точки зрения.¹ Но для этого необходимо еще долго воспитывать и работодателей, и работников. Поэтому в настоящее время, на наш взгляд, было бы правильным повысить роль комиссий по трудовым спорам, у которых давно уже накоплен определенный опыт в разрешении конфликтов между работником и работодателем. Деятельность этих комиссий способствует тому, чтобы снизить нагрузку на суды общей юрисдикции, сократить расходы государственного бюджета и ускорить процедуру разрешения индивидуальных трудовых споров. Кроме того, она способствует реализации одного из основных принципов правового регулирования труда — обеспечению права работников на участие в управлении организацией, дает возможность накапливать работникам опыт для реализации права граждан Российской Федерации на участие в отправлении правосудия, закрепленного в ч.5 ст.32 Конституции РФ. В этой связи представляется целесообразным вернуться к прежнему порядку разрешения индивидуальных трудовых споров. КЗоТ РСФСР предусматривал, что комиссии по трудовым спорам создаются в каждой организации с числом работающих более 15 человек и являются обязательным органом по рассмотрению трудовых споров. Но с принятием

¹ См.: Кудряшов А.А. Медиация в России. // "Нотариус", 2009, N 2

ТК РФ законодатель, на наш взгляд, немного переусердствовал с узакониванием защиты прав работодателей и внес в ст.391 ТК РФ всего одну фразу, которая позволяет работнику обращаться в суд, минуя комиссию по трудовым спорам.

Как представляется, было бы правильным, если бы были внесены изменения в порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, и в ст.384, которая говорит о порядке образования КТС необходимо указать, что комиссия создается в обязательном порядке в организации или у индивидуального предпринимателя с числом работающих более 15 человек, она является первичным органом по рассмотрению трудовых споров. А из ч.1 ст. 391 ТК РФ целесообразно исключить фразу «либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам».

Важной инстанцией в разрешении трудовых споров, безусловно, являются судебные органы. Судебная защита прав и свобод в сфере труда имеет определенный конституционный базис. В соответствии с ч. 1 ст. 46 Конституции РФ на территории Российской Федерации каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод. Данная норма сформулирована в соответствии с международными договорами, в том числе в соответствии со ст. 6 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г¹.

Судебная защита имеет целый ряд преимуществ перед другими способами защиты трудовых прав. К их числу в первую очередь можно отнести следующие:

суд независим и подчинен только закону;

суд не связан никакими узковедомственными интересами;

судьи профессионально сведущи в вопросах законодательства;

деятельность суда протекает в судебном заседании, порядок проведения которого строго регламентирован законом.

В соответствии со ст. 391 ТК РФ суды вправе рассматривать трудовые

¹ См.: СЗ РФ. 2001. N 2. Ст. 163.

споры в качестве второй инстанции по заявлениям работника, работодателя или профсоюза, представляющего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора.

Непосредственно в судах, минуя КТС, рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- работника — о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

- работодателя — о возмещении работником вреда, причиненного организации;

- лица, которому отказано в приеме на работу;

- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц;

- лиц, считающих, что они подвергаются дискриминации.

Несмотря на то, что эта статья расширила круг лиц, которые могут обращаться в суд для разрешения индивидуального трудового спора, вытекающего из трудовых и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношений, он представляется неполным. В него не включены лица, ранее состоявшие в трудовых отношениях с работодателем, которые не смогли или не захотели инициировать процедуру разрешения неурегулированных разногласий с работодателем в процессе их трудовой деятельности, а срок для обращения в органы по рассмотрению трудовых споров еще не истек. Поэтому необходимо дополнить ч. 3 ст. 391 ТК РФ и указать, что непосредственно в судах рассматриваются также трудовые споры лиц, ранее состоявших в трудовых отношениях с работодателем.

Хотя судебная защита трудовых прав наиболее эффективна и гарантирована Конституцией РФ, имеется не мало проблем, связанных с

разрешением индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции. В частности, в соответствии со ст.28 ГПК РФ, иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации. Принимая во внимание практику последних лет, когда работники со всей великой России и ближнего зарубежья едут на работу в Москву, в случае возникновения трудового спора с работодателем им очень сложно, не имея постоянной регистрации и места жительства в Москве, обратиться в суд по месту регистрации работодателя.

Аналогичная проблема может возникнуть при обращении в суд у надомника, либо дистанционного работника.

Как известно, Федеральным законом от 05.04.2013г. №60–ФЗ в Трудовой кодекс РФ включена новая глава 49.1. «Особенности регулирования труда дистанционных работников». В соответствии со ст. 312.1. дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

Таким образом, теперь узаконен труд работников, которые априори находятся вне места расположения работодателя и обратиться в суд по месту его нахождения (регистрации) будет весьма проблематично.

В этой связи, на наш взгляд, было бы целесообразным внести изменения в ст. 29 Гражданского процессуального кодекса РФ и предоставить право работнику или представляющему его интересы

профсоюзному органу обращаться с иском, вытекающим из трудовых отношений, в суд не по месту нахождения организации, а по выбору истца.

Остается не до конца решенным вопрос о праве профсоюзов выступать в органах по рассмотрению трудовых споров в защиту прав члена профсоюза, который не обращался в соответствующий профсоюзный орган. В соответствии со ст. 23 Закона «О профсоюзах» «в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры». Трудовой кодекс тоже предусматривает право профсоюза, защищающего интересы работника, обращаться в суд (ст. 391 ТК РФ).

В науке трудового права нет однозначного подхода к этому явлению. Многие представители науки полагают, что профсоюз призван защищать своих членов в силу их вступления в этот союз¹.

Однако имеется и другая точка зрения. Так, В.И. Анишина пишет, что «вменение судебной защиты вопреки воле лица, чьи права являются предметом разбирательства, — грубейшее нарушение конституционного принципа диспозитивности в вопросах реализации права на судебную защиту»².

На наш взгляд, с позицией В.И. Анишиной согласиться трудно. Граждане для того и вступают в профсоюз, чтобы тот их при необходимости защищал. Это его право и обязанность предусматривается в уставах профсоюзов. Если работник будет обращаться с жалобой или предоставит доверенность профсоюзному органу для его защиты, то не исключено, что в

¹ См., например: Сенников Н.М. Свобода объединения в профсоюзы как юридическая категория // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 4. С. 14 — 20; Миронов В.И. Некоторые проблемы реализации норм трудового права // Проблемы защиты трудовых прав граждан: Материалы научно-практической конференции. М.: Права человека, 2004. С. 182–183; Шаркель Е. Первичка вправе обратиться в суд // Солидарность. 2004. N 19.

² См.: Анишина В.И. Проблемы реформирования трудовой юстиции в Российской Федерации как инструмент реформирования трудового права (трудовой суд) // Проблемы защиты трудовых прав граждан: Материалы научно-практической конференции. М.: Права человека, 2004, с. 193.

будущем он лишится своего рабочего места, о чем неоднократно говорилось в юридической литературе. Но пока судебная практика рассмотрения трудовых споров действительно, руководствуясь ст.46 ГПК РФ, не принимает иски от представителей профсоюзных органов в защиту прав конкретного работника без его доверенности. В этой связи хочется поддержать инициативу депутатов О.И. Аршба, М.Е. Старшинова, Т.К. Агузарова, М.М. Галимарданова и С.А. Попова, которые внесли в Государственную Думу РФ проект Федерального закона N 133974-6 "О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации", который принят ГД ФС РФ в I чтении 20.11.2012. Ими предложено часть первую статьи 46 дополнить предложением вторым следующего содержания:

"Общественные объединения вправе обращаться в суд в защиту общих прав, свобод и законных интересов всех членов этого общественного объединения в случае, если это предусмотрено его уставом."¹

В случае принятия этих изменений у профсоюзов появится реальное право защищать нарушенные права членов профсоюза без их заявления или доверенности, что, безусловно, будет способствовать повышению роли профсоюзов.

Еще одна проблема, которая требует законодательного решения, касается выполнения профсоюзами своей защитной функции. Речь идет о защите профессиональными союзами прав и свобод неопределенного круга лиц. Так, в п. 11 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29.11.2007 N 48 "О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части" указано, что профсоюзные организации не наделены правом обращения в суд в

¹ См.: Паспорт проекта Федерального закона N 133974-6 "О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации" (в части урегулирования порядка рассмотрения споров между гражданами, общественными объединениями и органами государственной власти, органами местного самоуправления)//Консультант Плюс

защиту прав и свобод своих членов, с чем категорически не согласны представители науки¹. Ведь профсоюзы, как правило, пытаются обжаловать локальные акты работодателя и тут надо такое право профсоюзам предоставить. Опыт защиты прав неопределенного круга лиц в суде общей юрисдикции уже имеется. Так, первичная профсоюзная организация работников ЗАО "Форд Мотор Компани" (далее по тексту — профсоюз) обратилась во Всеволожский городской суд с иском к ответчику ЗАО "Форд Мотор Компани", в котором просила признать суд незаконными результаты аттестации рабочих мест на заводе в части установления льгот за работу во вредных условиях труда, признать дискриминацией установление компенсаций в зависимости от наличия на рабочем месте отдельных производственных факторов (вибрации, шума). Также профсоюз просил в иске признать незаконным приказ, утвердивший результаты аттестации, и обязать ответчика установить льготы и компенсации за вредные условия труда.

Указанный иск был принят к производству суда в соответствии с определением судьи от 5 мая 2012 года.

Определением Всеволожского городского суда от 5 июня 2012 года производство по гражданскому делу по иску первичной профсоюзной организации работников ЗАО "Форд Мотор Компани" было прекращено на основании ст. 220, п. 1 ч. 1 ст. 134 Гражданского процессуального кодекса РФ.

Первичная профсоюзная организация работников ЗАО "Форд Мотор Компани" обратилась уже в коллегия по гражданским делам Ленинградского областного суда с частной жалобой, в которой просит отменить указанное определение, считая его незаконным и необоснованным, указывает на необоснованность вывода суда, о том, что у профсоюза отсутствуют

¹ См., например: Симонов В.И. Вопросы теории и практики реализации права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях по новейшему законодательству. // "Трудовое право", 2008, N 10 Материал получен с использованием СПС Консультант Плюс

полномочия для обращения в суд с настоящим иском, и одновременно ссылается на ст. 23 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", предусматривающую право профсоюза обратиться в суд в интересах работников по собственной инициативе.

Проверив материалы дела, обсудив доводы жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Ленинградского областного суда полагает обжалуемое определение подлежащим отмене по следующим основаниям.

Из материалов дела усматривается, что в ЗАО "Форд Мотор Компани" с участием представителя профсоюза была проведена аттестация рабочих мест.

Составленные по результатам аттестации карты аттестации рабочих мест были направлены заводом в первичную профсоюзную организацию работников, которая, не согласившись с итогами аттестации рабочих мест, направила 28 декабря 2011 года и 12 января 2012 в адрес завода особые мнения с указанием на то, что при проведении аттестации были допущены нарушения, а льготы и компенсации работникам, установленные по результатам аттестации, не соответствуют действующему трудовому законодательству.

Из материалов дела следует, что мнение профсоюза, выраженное им в обращении к работодателю от 28 декабря 2011 года и 12 января 2012, не было учтено, и итоги аттестации были утверждены соответствующим приказом завода от 31 января 2012 года.

Прекращая производство по делу, суд первой инстанции исходил из того, что оспариваемые профсоюзом результаты аттестации рабочих мест, а также положения приказа, утвердившего результаты аттестации, не имеют непосредственного отношения к правам и законным интересам профсоюза, и возможность обращения профсоюзов в суд в защиту интересов неопределенного круга лиц законом не предусмотрена. С учетом этого, суд пришел к выводу о том, что профсоюз не правомочен обращаться в суд с подобным иском.

Судебная коллегия находит **данный вывод суда неправильным**, поскольку **он постановлен при неправильном применении норм материального права.**

Действующее трудовое законодательство устанавливает императивное правило, согласно которому при принятии локального нормативного акта, содержащего нормы, регулирующие установление и выплату доплат и надбавок за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, работодатель обязан учитывать мнение представительного органа работников.

При таких обстоятельствах, в силу указанных норм закона оспариваемый приказ с соответствующими приложениями, как содержащий нормы относительно компенсационных выплат (доплат) в зависимости от вредных условий труда, является локальным нормативным актом, который подлежит утверждению работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок учета мнения профсоюза регулируется ст. 372 Трудового кодекса РФ, в силу которой работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после

получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом (ч. 4 ст. 372 ТК РФ).

Таким образом, возможность обращения профсоюзной организации в суд с иском об обжаловании локального нормативного акта прямо предусмотрена в трудовом законодательстве. В данном случае закон не обуславливает возможность обращения профсоюза в суд фактом обращения работников в профсоюз с заявлением о защите их интересов либо необходимостью выдачи работниками доверенности на право представления их интересов в суде.

Профсоюзы в силу специального статуса, установленного законом, призваны представлять и защищать интересы работников (ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", ст. 30 Трудового кодекса РФ). Деятельность профсоюзов в сфере принятия локальных нормативных актов, в отношении которых законом установлена необходимость учета мнения представительного органа работников, носит характер публичного представительства, а не частноправового.

Следовательно, инициатива конкретных работников завода в спорной ситуации не является обязательным условием инициирования судебного спора, правовое значение при решении вопроса о возбуждении гражданского судопроизводства по иску об оспаривании локального нормативного акта имеет непосредственно волеизъявление самого профсоюза.

Правомерность данного вывода подтверждается также установленным на уровне федерального законодательства правом профсоюзов обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в органы, рассматривающие трудовые споры по собственной инициативе (ст. 23 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

Принимая во внимание вышеизложенное, следует сделать также вывод, что не имеют правового значения и те обстоятельства, что оспариваемые профсоюзом результаты аттестации рабочих мест, а также положения приказа, утвердившего результаты аттестации, не имеют непосредственного отношения к правам и законным интересам профсоюза, на что было указано судом первой инстанции как на основания для прекращения производства по делу.

Факт того, что права и законные интересы профсоюза не были затронуты оспариваемым приказом, не может расцениваться в качестве препятствующего для обращения профсоюза в суд.

В рассматриваемой ситуации в основе спора лежат разногласия между выборным представительным органом работников (профсоюзным органом) и работодателем относительно условий труда и условий оплаты труда, подлежащих введению в установленном законом порядке.

В соответствии со ст. 46 ГПК РФ, в случаях, предусмотренных законом, органы государственной власти, органы местного самоуправления, организации или граждане вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов других лиц по их просьбе либо в защиту прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц.

Обращение профсоюза работников ЗАО "Форд Мотор Компани" в суд обусловлено защитой прав и интересов неопределенного круг лиц, а именно работников завода и потенциальных претендентов на вакансии (рабочие места), в отношении которых была проведена аттестация.

Возможность обращения профсоюза в суд при сложившихся

правоотношения предусмотрена ст. 372 Трудового кодекса РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

При таких обстоятельствах, первичная профсоюзная организация работников ЗАО "Форд Мотор Компани" вправе была обратиться в суд с настоящим иском, и такое обращение соответствует ст. 46 ГПК РФ.

Доводы ответчика со ссылкой на сложившуюся судебную практику, свидетельствующую, по утверждению ответчика, об отсутствии у профсоюза правомочий действовать в интересах неопределенного круга лиц, являются несостоятельными. Судебные акты, приводимые ответчиком в пример, касаются правомочий профсоюза инициировать спор в интересах неопределенного круга лиц в порядке главы 24 ГПК РФ. Предметом настоящего спора являются требования искового характера, возможность предъявления подобных требований прямо предусмотрена в законе¹.

Таким образом, в данном случае профсоюз дело выиграл. Однако, на наш взгляд, назрела необходимость расширить полномочия профсоюзов по защите прав и интересов своих членов, о чем должно быть указано в соответствующей норме Гражданского процессуального кодекса РФ. Для стабилизации судебной практики было бы желательно, чтобы Пленум Верховного Суда РФ указал судам на необходимость рассматривать иски профсоюзов, поданные в суды в защиту прав неопределенного круга лиц.

Этот пример весьма показателен. Профсоюзные организации должны научиться смелее действовать, когда речь идет о необходимости защиты социально-трудовых прав членов профсоюза, и, что немаловажно, грамотно составлять иски в суд.

¹ См.: Определение Ленинградского областного суда от 22.08.2012 N 33-3740/2012. Поскольку приказ работодателя об утверждении результатов аттестации содержит нормы относительно компенсационных выплат работникам в зависимости от вредных условий труда и является локальным нормативным актом, подлежащим утверждению с учетом мнения представительного органа работников, обращение профсоюзной организации в суд с иском об оспаривании указанного приказа является законным.// Консультант Плюс

Вместе с тем, было бы желательно все-таки внести соответствующие изменения в действующее законодательство и уточнить полномочия профсоюзов по защите прав неопределенного круга лиц. В этой связи, на наш взгляд, следует поддержать депутатов Государственной Думы РФ В.П. Машкарина, Л.Л. Левина, А.В. Митрофанова, Д.Н. Гасанова, И.Л. Зотова, Н.А. Лакутина, В.В. Парахина, В.Б. Харлова, которые внесли проект Федерального закона N 211915-6 "О внесении изменения в Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ред., внесенная в ГД ФС РФ)¹.

Обосновывая необходимость принятия такого закона, группа депутатов подчеркивает, что профсоюзное представительство — это социальное, а не просто правовое представительство. Кроме того, следует учитывать, что, опасаясь неблагоприятных последствий, негативной реакции работодателя (руководства организации), многие работники не оформляют доверенности на представительство профсоюзами (председателем, членом профкома и др.) для защиты их интересов в суде. Это приводит к невозможности использования работниками конституционного права на судебную защиту в полном объеме. Следовательно, настоятельной необходимостью является признание законодателем права профсоюзного социального представительства с конкретизацией в части закрепления права профсоюзов выступать от имени и в защиту неопределенного круга лиц с тем, чтобы не было сомнений в их правомочности обращаться в суд с исками о признании противоречащими закону тех или иных подзаконных нормативных правовых актов.² В этом утверждении с ними нельзя не согласиться.

¹ См.: Паспорт проекта Федерального закона N 211915-6 "О внесении изменения в Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в части наделения профсоюзов правом обращаться в суд с заявлениями в защиту трудовых прав неопределенного круга лиц)// КонсультантПлюс

² См.: Пояснительная записка "К проекту Федерального закона "О внесении изменения в Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" //КонсультантПлюс

В науке трудового права была высказана точка зрения о возрастании в будущем роли общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства о правах человека.¹ В этой связи следует поддержать инициативу Совета при Президенте РФ по развитию гражданского общества и правам человека совместно с Общественной палатой Российской Федерации, которые подготовили проект Федерального закона « Об основах общественного контроля в Российской Федерации» и внесли его в Комитет Совета Федерации по конституционному законодательству правовым и судебным вопросам, развитию гражданского общества для дальнейшей над ним работы. С принятием такого закона контрольные полномочия профсоюзов, безусловно, получают новый импульс.

Как было отмечено выше, профсоюзы участвуют не только в разрешении индивидуальных, но и коллективных трудовых споров, что также следует признать одной из форм защиты социально-трудовых прав членов профсоюзов и своеобразной формой контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда.²

Несмотря на то, что законодательство о разрешении коллективных трудовых споров в России существует уже более двадцати лет (первый Закон, регламентирующий порядок регулирования трудовых споров (конфликтов) был принят в СССР 9 октября 1989 года), оно до сих пор остается не достаточно четким. Это приводит к признанию незаконными забастовок, организованных, как правило, профсоюзами, в связи с нарушением коллективных интересов работников.

По данным Росстата, в 1990-х число коллективных трудовых споров и забастовок исчислялось тысячами, в начале 2000-х — десятками и сотнями. Но, начиная с 2006 г., по данным статистики, происходит постоянное

¹ См.: Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод сфере труда в Российской Федерации. Дис. д.ю.н., М., 2005г., с.322.

² Более подробно о формах контроля за соблюдением трудового законодательства см.: Сошникова Т.А., Шеломов Б.А. Контроль профкома за соблюдением трудового законодательства// М.: «Профиздат», 1987 г.

снижение числа зафиксированных забастовок. В 2009 г. Росстатом зафиксирована одна, а в 2010 г. — ни одной забастовки. Хотя, если сравнивать данные Судебного департамента при Верховном Суде России, то получается, что число рассмотренных дел о признании забастовок незаконными судами составило в 2009 г. — 64, в 2010 г. — 34, а число поступивших на рассмотрение за те же периоды дел — соответственно 79 и 38¹.

Как совершенно верно подметила в одной из своих публикаций Е.С.Герасимова: «Главное, что показывает практика, — это что существующая процедура разрешения коллективных трудовых споров и реализации права на забастовку работает неудовлетворительно. Она выполняет не функцию урегулирования противоречий, а функцию подавления намерения работников отстаивать свои интересы, является, по существу, запретительной»²

В этой связи представляется целесообразным проанализировать положения главы 61 Трудового кодекса РФ³, выявить пробелы действующего законодательства, предложить пути его дальнейшего совершенствования, а также рассмотреть отдельные проблемы применения указанного законодательства.

Прежде всего, о понятии коллективного трудового спора. В соответствии со ст.398 ТК РФ, коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом

¹ См.: Герасимова Е.С. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. N 1. С. 29 — 36.

² См. Герасимова Е.С. Указ. работа

³ В настоящее время основным нормативным актом, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, является ТК РФ, поскольку специальный Федеральный закон от 23.11.1995г. признан не действующим Федеральным законом от 30.06.2006. №90-ФЗ // СЗ РФ. 2006. N 27. Ст. 2878.

работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Как нам представляется, это определение не достаточно четко формулирует понятие коллективного трудового спора, на что совершенно верно указывал профессор Сойфер В.Г.¹. Действительно неурегулированные разногласия и трудовой спор понятия далеко не идентичные. Разногласия между работниками и (или) их представителями и работодателями в лице их представителей не редко возникают в процессе организации и управления трудом. Не всякие разногласия перерастают в трудовой спор в его юридическом понимании. В частности, под индивидуальным трудовым спором законодатель понимает лишь такие разногласия, о которых заявлено в орган по рассмотрению трудовых споров (ст.381 ТК РФ). Да и коллективный трудовой спор начинается только после рассмотрения работодателем требований работников в случае сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения (ч.3 ст.398 ТК РФ). Таким образом, коллективный трудовой спор — это не просто неурегулированные разногласия, а разногласия, которые нашли отражение в требованиях работников (их представителей) и которые работодателем не удовлетворены.

Актуальным, на наш взгляд, является вопрос о предмете этих разногласий. Как известно, в науке трудового права выделяют споры о праве и споры об интересе². Как было отмечено выше, индивидуальные трудовые споры всегда возникают в связи с нарушением права работника, установленного действующим законодательством, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором, т.е. это споры о применении установленных условий труда. Такие споры

¹ См.: Сойфер В.Г. Правовое регулирование забастовок нуждается в изменении. // Трудовое право. 2008. №7.

² См., например: Забрамная Е. Споры без ссоры. // ЭЖ-Юрист, 2004. N 27.

подлежат защите в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Что касается коллективного трудового спора, то его предметом выступают неурегулированные разногласия: а) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), б) по поводу заключения или изменения коллективных договоров, соглашений, в) по поводу принятия локальных нормативных актов, когда работодатель отказывается учесть мнение выборного представительного органа работников. Таким образом, можно сделать вывод, что коллективные трудовые споры — это споры об интересах — и это следует признать правильным. Именно по этой причине суды не рассматривают существо спора при обращении работодателя в суд с заявлением о признании забастовки не законной. У работников нет права требовать повышения заработной платы, изменения режима труда, установления в коллективном договоре или соглашении дополнительных гарантий, не предусмотренных законодательством.

Между тем, давая определение коллективному трудовому спору, законодатель называет в качестве предмета такового не только коллективные интересы, но и права, вытекающие из коллективного договора, поскольку говорит, что коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия по поводу выполнения коллективного договора. Представляется, что это не вполне верно. Коллективный договор и соглашение являются правовыми актами (ст.40 и 45 ТК РФ). Следовательно, если эти правовые акты существуют, в них закреплены права отдельного работника или коллектива работников, эти права должны быть защищаемы всеми способами, предусмотренными законодательством. Значит, работники должны иметь возможность обратиться в суд за защитой своего права, предусмотренного коллективным договором или соглашением. Но поскольку гражданское процессуальное законодательство не предусматривает права коллектива на обращение в суд за защитой коллективных прав, с исковыми заявлениями в судебные органы могут обращаться отдельные граждане за

защитой своего индивидуального права. Судья вправе объединить в одно производство несколько заявлений. В соответствии со ст. 40. ГПК РФ участие в деле нескольких истцов возможно, если предметом спора являются однородные права и обязанности¹. В настоящее время готовятся поправки в ГПК в соответствии с которыми будет узаконен коллективный иск².

В защиту коллективных прав должны иметь право выступить профсоюзы, о чем говорилось выше. Не надо организовывать забастовку, если имеется возможность защитить права через суд. В этой связи, по нашему мнению, было бы целесообразно исключить из ч.1 ст.398 ТК РФ слова: «и выполнения коллективных договоров и соглашений».

Автор настоящей публикации не является сторонником тех, кто любит решать возникающие на производстве проблемы только через забастовки. Они не выгодны ни работодателю, ни работникам. Вместе с тем, нельзя не обратить внимание на то, что отечественное законодательство допускает возможность возникновения коллективных трудовых споров практически лишь по поводу заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, поскольку в ч.3 ст. 29 ТК РФ, говоря о представителях работников, относит к их компетенции лишь колдоговорные споры. Но ведь известно, что в России зарегистрировано более четырех миллионов юридических лиц, а коллективные договоры имеют 147 тысяч организаций традиционных отраслей экономики. Многие территориальные и отраслевые профсоюзы не имеют соответствующих социальных партнеров. Именно по этой причине из существующих 8 федеральных округов заключены соглашения только в 5 федеральных округах, из 83 субъектов Российской Федерации трехсторонние социально-партнерские соглашения имеют только 74 субъекта России.³

¹ См.: Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002 // СЗ РФ. 2002. N 46. Ст. 4532.

² "КонсультантПлюс: Правовые новости. Специальный выпуск. Проект N 246960-6 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации"

³ См.: В ногу со временем!. 25.06.2014. // <http://www.fnpr.ru/n/241/9558.html>

В этой связи нельзя не согласиться с высказанной в юридической литературе идеей о необходимости либерализации законодательства о коллективных трудовых спорах, разрешении забастовок солидарности¹, а также разрешении забастовок по любым вопросам установления или изменения условий труда. В этой связи, на наш взгляд, необходимо привести в соответствие положения статей 29 и 398 ТК РФ, поскольку ст.398 ТК в новой редакции относит к предмету коллективного трудового спора вопросы установления или изменения условий труда (включая заработную плату), а ст. 29 ТК не соответствует этой норме.

Сторонами коллективного трудового спора, в соответствии с ч.1 ст.398 ТК РФ, являются работники (их представители) и работодатели (их представители). Такая формулировка дает основание считать, что коллектив работников самостоятельно на своем собрании может выдвинуть требования к работодателю и принять решение о проведении забастовки, не обращаясь к профсоюзной организации. Это подтверждает также ч.1 ст.399 ТК РФ, где сказано, что правом выдвижения требований обладают работники и их представители. Однако направить эти требования работодателю в любом случае вправе только представительный орган работников, именно так звучит в новой редакции ч.2 ст.399 ТК РФ. Таким образом, законом от 22.11.2011 N 334-ФЗ² повышен статус представительного органа работников и внесена определенная ясность в процедуру разрешения коллективного трудового спора. В любом случае кто-то должен организовать собрание или конференцию и руководить действиями коллектива работников.

Между тем на практике порой возникают недопонимания со стороны работодателей, а то и профсоюзных органов, которые не достаточно четко

¹ См.: Сойфер В.Г. Указ работа.

² См.: Федеральный закон от 22.11.2011 N 334-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров" // СЗ РФ, 2011, N 48, ст. 6735

представляют полномочия коллектива работников при разрешении коллективного трудового спора. В этой связи показательным, на наш взгляд, является дело, рассмотренное в порядке надзора Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации 31 марта 2007 года по иску ОАО «Михайловцемент» к органу, возглавлявшему забастовку, о признании предупредительной забастовки незаконной. По мнению истца, представителями интересов работников в социальном партнерстве являются исключительно первичные профсоюзные организации. Иной представительный орган работников, пишет в исковом заявлении ОАО «Михайловцемент», в этих целях может быть сформирован лишь в случаях, предусмотренных статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации, то есть когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне. При этом иной представительный орган может быть избран для осуществления указанных полномочий тайным голосованием из числа работников на общем собрании (конференции) работников. Так как работники акционерного общества объединены в первичную профсоюзную организацию, которая включает более их половины (799 при фактической численности работников 1072), то представителем работников в рассматриваемом коллективном трудовом споре могла быть лишь первичная профсоюзная организация акционерного общества, которая не принимала участия в подготовке и проведении забастовки и не уполномочивала никого из своих членов на представительство интересов работников в примирительной комиссии. Утверждается, что данное обстоятельство, в силу положений статьи 402 ТК РФ влечет незаконность состава примирительной комиссии.

К чести Судебной коллегии при рассмотрении дела она обратила внимание на то, что положения статей 29, 30, 31 Трудового кодекса

Российской Федерации, разрешающие вопросы представительства работников в социальном партнерстве реализуются во взаимосвязи с установлениями главы 61 (статьи 398 — 418) Трудового кодекса Российской Федерации, регулируемыми рассмотрением и разрешением коллективных трудовых споров. Анализ данных норм позволяет сделать вывод о том, что правом выдвижения требований обладают как работники организации, утверждая их на соответствующем собрании (конференции) работников, так и представительный орган работников¹.

Практика свидетельствует о том, что чаще всего инициаторами коллективных трудовых споров, которые могут привести к забастовке, выступают профсоюзы. И это правильно. Профсоюзы создавались для защиты прав и интересов своих членов и в современных условиях именно они должны осуществлять свои полномочия по защите всеми законными способами, включая организацию забастовки. Однако, к сожалению, из-за не соблюдения законодательства профессиональными союзами забастовки признаются незаконными. Среди наиболее типичных ошибок, на наш взгляд, можно выделить две: направление требований не соответствующему социальному партнеру и не соблюдение порядка проведения собраний (конференций), которые вправе принять решение о начале и продолжительности забастовки, а также примирительных процедур.

Что касается первой ошибки: если инициатором коллективного трудового спора является первичная профсоюзная организация, то требования направляются директору (генеральному директору) или иному единоличному органу управления юридического лица. Однако, как известно, многие акционерные общества не имеют собственных единоличных органов управления и передают функции по управлению управляющей организации.²

¹ См.: Определение Верховного Суда РФ от 31.08.2007 N 6-Г07-7 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. N 4.

² См.: ст. 69 Федерального закона от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 05.04.2013) "Об акционерных обществах" // СЗ РФ, 1996, N 1, ст. 1.

В таком случае требования должны быть направлены единоличному органу управления управляющей организации.

В соответствии с законом от 22.11.2011 N 334-ФЗ ч.6 ст.399 ТК РФ уточняет компетенцию профсоюзных органов в случае, если коллективный трудовой спор возникает на уровне отрасли или территории. «Требования профессиональных союзов и их объединений (общероссийских и межрегиональных профессиональных союзов, их территориальных организаций, объединений профессиональных союзов и объединений территориальных организаций профессиональных союзов) выдвигаются их выборными коллегиальными органами, уполномоченными на это уставами профессиональных союзов и уставами их объединений, и направляются указанными органами соответствующим сторонам социального партнерства», гласит теперь закон

При этом необходимо помнить, что ответ на требования первичной профсоюзной организации руководитель организации обязан дать в течение двух рабочих дней, а при направлении требований объединения профсоюзов в адрес объединения работодателей или других представителей работодателей ответ нужно ждать в течение трех недель. Срок исчисляется со дня получения требований (ст.400 ТК РФ).

Следует заметить, что тут имеется еще одна большая проблема. Как было отмечено ранее, объединения работодателей созданы далеко не во всех отраслях экономики и на территориальном уровне, поэтому получается, что у многих профсоюзных органов отсутствует социальный партнер. Это означает, что профсоюзным органам территориального и отраслевого уровня порой организовать защиту коллективных интересов своих членов с использованием конституционного права на забастовку практически невозможно: нет компетентного органа, которому нужно направлять требования и с которым вести переговоры.

Определенный выход из такой ситуации на отраслевом уровне может быть найден с использованием положений ст.33 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ), которая теперь говорит, что 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. Таким образом, если при организации забастовки отраслевым областным комитетом профсоюза на территории соответствующей области не создано отраслевое объединение работодателей, требования можно направлять межрегиональному либо федеральному объединению.

Другая возможность каким-либо образом повлиять на решение накопившихся проблем — это обратиться в Федеральную службу по труду и занятости, в компетенции которой имеются полномочия по участию в разрешении коллективных трудовых споров либо в органы исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Как свидетельствует судебная практика, основной причиной, по которой забастовки признаются незаконными, является нарушение процедуры разрешения конфликта. Организаторам, представляющим интересы работников в коллективном трудовом споре необходимо отработать четкий алгоритм действий по его разрешению. Первая стадия этой процедуры — выдвижение требований (ст.399 ТК РФ). Требования могут быть выдвинуты работниками и (или) представителями работников (читай профсоюзов). Но эти требования должны быть утверждены на собрании или конференции работников. Сразу возникает вопрос: а кто вправе организовать это собрание (конференцию)? Профсоюзный комитет либо

объединение профсоюзов может организовать профсоюзное мероприятие в порядке, предусмотренном Уставом соответствующей профсоюзной организации. Советы трудовых коллективов теперь в организациях не создаются, да и само понятие «трудовой коллектив» исчезло из юридического лексикона. Производственные советы, которые теперь могут быть созданы работодателями, как их совещательный орган, тоже такими полномочиями не обладают. Следовательно, собрание (конференцию) работников могут организовать только представители работодателя. Но в ст.409 ТК РФ указано, что представители работодателя не вправе организовать забастовку и принимать в ней участие. Таким образом, приходится сожалеть об отсутствии Закона о трудовых коллективах или специальной главы в Трудовом кодексе, наподобие той, которая имелась в КЗоТ РФ. Поэтому законодательство об организации собраний требует дальнейшего совершенствования. Пока же профсоюзные органы, пользуясь своим авторитетом, могут организовывать собрания по выдвижению требований, но при этом не забывать о кворуме на них. В Определении Верховного Суда РФ от 26 августа 2005 года при рассмотрении дела в порядке надзора о признании незаконной забастовки, проведенной в одном из цехов ЗАО «Серебро Магадана» отмечено, что по штату цеха технологического автотранспорта в марте 2005 года в нем числились 132 человека, а на собрании коллектива цеха технологического автотранспорта 29 марта 2005 года присутствовали лишь 62 человека. Таким образом, для проведения собрания не было кворума, предусмотренного ч. 3 ст. 399 Трудового кодекса РФ для выдвижения требований работников или ч. 2 ст. 410 Трудового кодекса РФ для принятия решения о начале забастовки, в связи с чем решения такого собрания законными быть признаны не могут.¹ Собрания признаются правомочными, если в них принимают участие более

¹ См.: Определение Верховного Суда РФ N 93-Г05-14 от 26.08.2005. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2006. N 1.

50% работников, которые состоят в штате организации. В приведенном примере на собрании должно было присутствовать не менее 67 человек, причем их присутствие должно быть подтверждено документально. Собрание в цехе не вправе принимать решение о забастовке. Такая компетенция имеется только у общего собрания всего «трудового коллектива», хотя раньше в Законе СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» трудовым коллективом признавалось любое объединение работников, связанных совместной производственной деятельностью на предприятии, в организации, цехе и даже бригаде.

Собрание нельзя проводить по сменам. В Определении Верховного Суда РФ от 20 апреля 2007 года при рассмотрении в порядке надзора дела о признании незаконной забастовки, организованной первичной профсоюзной организации ЗАО «Форд Мотор Компани» поясняется, что буквальное толкование слов и выражений, содержащихся в ст.410 ТК РФ, позволяет сделать заключение о том, что законодатель предусмотрел именно общее, совместное присутствие работников на собрании (либо их представителей на конференции) для решения вопроса об объявлении забастовки, что исключает поэтапное (посменное) принятие такого решения.

Этот вывод подтверждается единственным исключением из названного общего правила, содержащимся в той же ст. 410 Трудового кодекса РФ, когда при невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.¹

Второй этап процедуры разрешения коллективного трудового спора начинается после получения ответа от работодателя, который не соглашается удовлетворить все или часть требований работников или их представителей,

¹ См.: Определение Верховного Суда РФ от 20.04.2007 N 33-Г07-10. // Материал получен с использованием программы СПС Консультант Плюс

либо уклоняется от ответа в установленные законом сроки. В этом случае инициативный орган направляет представителю работодателя письмо с предложением о создании примирительной комиссии. Порядок ее формирования установлен ст.402 ТК РФ, его нужно четко соблюдать. При рассмотрении коллективного трудового спора в примирительной комиссии нужно руководствоваться Рекомендациями, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 14.08.2002 N 57¹. Рассмотрение трудового спора в примирительной комиссии является обязательным. Что касается рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника и в трудовом арбитраже, то эти этапы по действующему законодательству обязательными не являются. На наш взгляд, это не правильно. Участие в разрешении коллективного трудового спора представителей органов государства способствует его урегулированию. Не случайно в Великобритании еще в 1974 году была создана специальная государственная служба АКАС, в компетенцию которой входит урегулирование коллективных и индивидуальных трудовых споров, примирение спорящих сторон.² В нашей же стране напротив, Служба по урегулированию трудовых споров, которая функционировала в структуре Министерства труда РФ, в ходе административной реформы упразднена. Как нам представляется, в структуре органов исполнительной власти Российской Федерации и в субъектах РФ должна быть создана специализированная Служба, которая была бы призвана оказывать помощь организациям и гражданам в разрешении как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров. В нее работодатели в обязательном порядке должны направлять копию требований работников или профсоюзного органа, она должна регистрировать возникший коллективный конфликт и на ранней стадии подключаться к его разрешению. Именно Служба обязана подбирать

¹ См.: Бюллетень Минтруда РФ. 2002. N 8.

² См.: Оробец В.М. Обзор вопросов разрешения трудовых споров в Европейских странах. . С.31 -51 и др.

трудовых арбитров, обучать их, обобщать опыт и т.д. в соответствии с Положением, утвержденным Правительством РФ. Ее местонахождение должно быть известно всем региональным организациям и работникам. Пока же в структуре органов исполнительной власти и местного самоуправления субъектов Российской Федерации выделено по 1-2 сотрудника, на которых возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров. Этого явно не достаточно. На федеральном же уровне Роструд ведет учет только тех коллективных трудовых споров, которые возникают в бюджетных организациях, финансируемых из федерального бюджета и тех, где по закону организация забастовки не допускается.

Относительно примирительных процедур, представляется необходимым усилить роль трудового арбитража. На наш взгляд трудовой арбитраж должен непременно формироваться и участвовать в разрешении коллективного трудового спора, независимо от наличия соглашения сторон.

В юридической литературе высказана критика о слишком длительной примирительной процедуре, которая предусмотрена действующим российским законодательством. По нашему мнению, это не совсем так. Даже если создавать трудовой арбитраж и соблюдать максимальные сроки при разрешении коллективного трудового спора, то получится, что вся процедура укладывается в 29 рабочих дней, начиная от направления требований работодателю до проведения забастовки. Зарубежное законодательство устанавливает более длительные сроки для примирительных процедур (от 6 до 9 месяцев)¹. Как правило, за этот срок страсти остывают, стороны имеют возможность договориться. Ну а уж, коль договоренности достигнуть не удастся, можно бастовать.

Законом от 22.11.2011 N 334-ФЗ сроки рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора несколько скорректированы в сторону их сокращения, но это, можно сказать, «косметический ремонт». На локальном

¹ См.: Оробец В.М. Обзор вопросов разрешения трудовых споров в Европейских странах. С.42.

уровне срок сократился с 29 дней до 24 рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства в такой же ситуации — с 70 до 39 дней. Не значительно сокращены бюрократические препоны при подготовке и проведении собраний (конференций), на которых может быть принято решение о забастовке или утверждены требования к работодателю.

Забастовка может быть организована объединением профсоюзов (горкомом, теркомом, обкомом, советом профсоюзов и т.п.). Но для участия в ней представителей организаций в них необходимо провести собрания, а лучше — конференции. В этом случае проведение примирительных процедур законом не предусмотрено (ст.410 ТК РФ).

Но при этом работники должны знать, что время участия в забастовке работодателем не оплачивается. В 90-х годах прошлого века профсоюзы пытались создавать забастовочные фонды, за счет которых работникам выплачивалась заработная плата. Но в связи с отсутствием единства в профсоюзных рядах, нежеланием первичных профсоюзных организаций перечислять членские профсоюзные взносы своим объединениям, возможностей таких у большинства профсоюзов не стало.

Конституционное право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку, нельзя рассматривать как право на обладание каким-то благом. Это установленная законодательством гарантия защиты прав и свобод в сфере труда. Поэтому законодатель вправе устанавливать определенные ограничения на использование этого права с целью защитить права и свободы других граждан, обеспечить безопасность государства.

Так, в соответствии с п.2 ст.26 Федерального закона от 10.01.2003 №17-ФЗ «О железнодорожном транспорте», забастовка, как средство разрешения коллективных трудовых споров работниками железнодорожного транспорта общего пользования, деятельность которых связана с движением поездов, маневровой работой, а также с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей (отправителей) и грузополучателей (получателей) на

железнодорожном транспорте общего пользования и перечень профессий которых определяется федеральным законом, является незаконной и не допускается.¹ Эта норма соответствует ст.413 ТК РФ, пунктом «б» которой ограничивается право на проведение забастовок в организациях, (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

По мнению Конституционного Суда РФ, ограничение права на забастовку в некоторых отраслях не противоречит Конституции РФ и международным нормам. Железнодорожный транспорт является составной частью единой транспортной системы Российской Федерации, относится к числу жизненно важных отраслей экономики страны и призван во взаимодействии с организациями других видов транспорта своевременно и качественно обеспечивать потребности физических лиц, юридических лиц и государства в перевозках, способствовать созданию условий для развития экономики и обеспечения единства экономического пространства на территории Российской Федерации; функционирование данного вида транспорта осуществляется исходя из принципов устойчивости работы, доступности, безопасности и качества оказываемых услуг, согласованности функционирования единой транспортной системы Российской Федерации (статья 1 Федерального закона «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»). Кроме того, используемые на железных дорогах транспортные средства являются источником повышенной опасности.

Следовательно, указывает Конституционный Суд, любые обстоятельства, которые могут нарушить нормальное функционирование

¹ См.: СЗ РФ. 2003. N 2. Ст. 169.

железнодорожного транспорта, затрагивают интересы, как каждого человека, так и государства, что дает основание для введения ограничений в реализации права на забастовку отдельными категориями работников железнодорожного транспорта, временное прекращение работы которых может создать угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.¹

Между тем, на 93-й сессии Международной конференции труда (2005 г.) на обсуждение Комитета Конференции по применению норм, в частности, по инициативе группы трудящихся был поставлен вопрос о том, что, по мнению российских профсоюзов, имеют место несоответствия законодательства и практики его применения в Российской Федерации в отношении коллективных трудовых конфликтов (забастовок) положениям ратифицированной Россией Конвенции 1948г. о свободе ассоциации и защите права на организацию (N 87). Комитет экспертов и группа трудящихся Комитета по применению норм высказали в ходе дискуссии просьбу к Правительству РФ дополнить законодательство для обеспечения того, чтобы железнодорожные служащие, а также лица, занятые на государственной службе, которые не осуществляют властные функции от имени государства, пользовались правом на забастовку. В целях надежного, объективного и быстрого рассмотрения дел внесено предложение в отношении тех отраслей и работников, где забастовки запрещены, создать независимый орган для разрешения любых разногласий в отношении урегулирования коллективных трудовых споров.² С таким предложением трудно не согласиться, о чем было сказано выше.

Что касается ограничения права на забастовку, то на наш взгляд, основанием к ограничению этого права может быть лишь конституционная норма, предусмотренная статьей 55 (часть 3) Конституции Российской

¹ См. Определение Конституционного Суда РФ от 08.02.2007 N 275-О-П // Материал получен с использованием СПС Консультант Плюс.

² См.: Богатыренко З.С. Международная организация труда в XXI веке: новые условия и новые перспективы. // Трудовое право. 2006. N 4

Федерации, в соответствии с которой права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. В структуре ОАО «РЖД» функционируют самостоятельные организации — депо, вагоноремонтные заводы и другие подразделения, остановка работы в которых не отразится на достижении указанных целей. Поэтому законодательство в условиях глобализации должно быть более гибким, а Конституционный Суд РФ не всегда должен оправдывать позицию не достаточно совершенного законодательства. Мировая практика свидетельствует о том, что забастовки проводятся и на железнодорожном, и на воздушном транспорте, и это не отразилось негативно ни на обороноспособности государств, ни на жизни граждан.

Несмотря на запрет, в последние годы на железнодорожном транспорте проведено несколько забастовок. Все они признаны незаконными. В этом смысле показательным, на наш взгляд, является дело, рассмотренное Верховным Судом РФ 25 января 2008 года¹. Организация забастовки была предпринята Российским профсоюзом локомотивных бригад железнодорожников (РПЛБЖ). Примечательно, что Верховный Суд при рассмотрении дела не ссылаясь на запрет забастовок на железнодорожном транспорте, а пришел к выводу о том, что РПЛБЖ не обладал правом на выдвижение от имени работников ОАО «РЖД» заявленных требований. Дело в том, в открытом акционерном обществе «Российские железные дороги» работники объединены в несколько профсоюзных организаций, самая многочисленная из которых — Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ), который объединяет 1,1 миллиона работников ОАО «РЖД», что составляет 96,5% от

¹ См.: Определение Верховного Суда РФ от 25 января 2008г. N 5-Г07-113. // Материал получен с использованием СПС Консультант Плюс.

общего числа работников ОАО «РЖД». Этот профсоюз не участвовал в принятии РПЛБЖ решений о выдвижении требований от имени всех работников ОАО «РЖД» и об объявлении забастовки. У Российского профсоюза локомотивных бригад нет соответствующего социального партнера, которому он мог бы адресовать свои требования. Отсюда можно сделать вывод: как бы ни были революционно настроены новые профсоюзы, они должны взаимодействовать с профсоюзами, которые объединяют большинство работников данного работодателя. В противном случае все хлопоты окажутся напрасными, они не прибавят авторитета профсоюзу.

Рассматривая проблемы законодательства о коллективных трудовых спорах нельзя не остановиться на вопросах ответственности сторон.

В соответствии ч. 4 ст. 409 ТК РФ лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, могут быть привлечены компетентным органом к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. По смыслу этой статьи к юридической ответственности могут быть привлечены как представители работодателя, так и представители работников, либо непосредственно сами работники. Их к дисциплинарной ответственности могут привлечь руководители организации, с соблюдением порядка, установленного ст. 193 Трудового кодекса РФ. Однако, привлечение к ответственности представителя работодателя, т.е. директора, генерального директора АО, ООО и т.д. будет весьма проблематичным, если это не государственное унитарное или муниципальное предприятие. Видимо, в обществах с ограниченной ответственностью привлечь директора к дисциплинарной ответственности может общее собрание учредителей, а в акционерном обществе — Совет директоров либо общее собрание акционеров. Как представляется, вряд ли эти органы управления воспользуются таким правом. Что касается административной или уголовной ответственности за такое правонарушение, то она просто отсутствует. С натяжкой к руководителю организации могла бы быть применена ст. 149 Уголовного кодекса РФ, которая предусматривает

уголовную ответственность за незаконное воспрепятствование проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия, пикетирования или участию в них либо принуждение к участию в них¹. Однако, по этой статье ответственность несет специальный субъект — должностное лицо. А в соответствии с Приложением №1 к ст. 285 Уголовного кодекса РФ «Должностными лицами в статьях настоящей главы признаются лица, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющие функции представителя власти либо выполняющие организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, государственных корпорациях, а также в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации».

На наш взгляд, целесообразно внести изменения в ст. 416 Трудового кодекса РФ, которая регламентирует ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры. Как представляется, за уклонение от участия в примирительных процедурах могли бы привлекаться как к дисциплинарной, так и к административной ответственности не только представители работодателя, но и представители работников, которые для этого освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 405 Трудового кодекса РФ. Зачастую именно они допускают злоупотребление правом и срывают переговорный процесс. Что касается не предоставления помещения для организации собрания (конференции), воспрепятствования проведению собраний, невыполнения обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, то за эти правонарушения может и должен отвечать только представитель работодателя. В этой связи в ч. 1 ст.

¹ Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. №63-ФЗ, ст. 149 // СЗ РФ. 1996 г., №25. Ст. 2954

416 Трудового кодекса РФ предлагается указать, что представители работодателя и работников, уклоняющиеся от участия в примирительных процедурах привлекаются к дисциплинарной или административной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством. В ч. 2 необходимо предусмотреть ответственность работодателя за уклонение от получения требований работников, воспрепятствование проведению собраний (конференций), в том числе не предоставление помещения для них, невыполнение обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, не предоставление информации, необходимой для решения коллективного трудового спора и т.п.

Соответствующие изменения и дополнения следовало бы внести в Кодекс РФ об административных правонарушениях.

Говоря о процедуре рассмотрения и разрешения трудовых споров, как индивидуальных, так и коллективных, хотелось бы подчеркнуть, что в настоящее время следовало бы развивать социально-партнерские механизмы разрешения конфликтов между работниками и работодателями. Конфликты на производстве «таят в себе большую опасность для работодателей, для стабильности их бизнеса, да и для стабильности общества в целом», — пишет А.М.Куренной и с ним нельзя не согласиться. Поэтому переход во взаимоотношения между работодателями и работниками в лице их представителей — профсоюзов от принципа «победа любой ценой» к достижению компромисса¹ будет способствовать повышению роли и авторитета профсоюзов, как перед работниками, так и в глазах работодателей.

Положительный опыт решения проблем при помощи системы социального партнерства у российских профсоюзов имеется. В качестве примера можно привести некоторые положения из Отраслевого тарифного

¹ См.: Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. // М., Юстицифом, с.6,7.

соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2011 — 2013 годы, в котором указано, что «целью Соглашения является объединение усилий сторон для сохранения социально-экономической стабильности в отрасли и конкурентоспособности организаций отрасли как обязательного условия повышения уровня жизни работников¹. Для реализации поставленной цели стороны обязуются:- совместно добиваться достижения безопасного высокопроизводительного труда и повышения эффективности производства как обязательных условий обеспечения занятости и повышения уровня жизни работников (п2.4.1.);

-отстаивать общие интересы в органах законодательной (представительной), исполнительной и судебной властей, местного самоуправления, в общественных, некоммерческих и иных организациях (2.4.3.);

-проводить консультации по проектам законодательных и нормативных актов (п.2.4.4.);

-принимать меры по предупреждению трудовых конфликтов и коллективных трудовых споров, содействовать их конструктивному разрешению (п. 2.4.5.);

-способствовать проведению государственного мониторинга с целью оказания помощи работодателям в реструктуризации низкорентабельных и убыточных предприятий (производств) и разработки программ социальной поддержки работников (п. 2.5.5).

Центральный Совет профсоюза, территориальные органы профсоюза и первичные профсоюзные организации обязуются:

-воздерживаться от объявления забастовок, а также акций протеста, приводящих к нарушению технологического процесса или наносящих ущерб работодателю при соблюдении работодателями норм

¹ Утверждено Горно-металлургическим профсоюзом РФ, Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса РФ" 22.12.2010 // СПС Консультант Плюс

трудового законодательства, условий настоящего Соглашения и коллективных договоров (п.2.6.4).

При наличии основания для объявления забастовки проводить предварительные консультации с работодателями и АМРОС в соответствии с действующим законодательством».

В Российской Федерации действуют более 147 тысяч коллективных договоров, заключенных в организациях электроэнергетики, нефтегазовой отрасли, железнодорожного и автомобильного транспорта, в строительстве и других отраслях экономики. Большинство из них содержат нормы, в соответствии с которыми работники отказываются от проведения забастовок при условии выполнения работодателем коллективного договора.

Должно увеличиваться влияние на рассмотрение и разрешение особенно коллективных трудовых споров территориального и регионального уровня социального партнерства. Определенные возможности для этого предоставлены недавними изменениями трудового законодательства.

Как уже неоднократно упоминалось, 5 декабря 2011 г. вступил в силу Федеральный закон от 22.11.2011 г. № 334-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров», который направлен на совершенствование процедур разрешения коллективных трудовых споров и проведения забастовок¹.

Главное, на что хотелось бы обратить внимание — это узаконенная возможность создания решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений постоянно действующего трудового арбитража для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон (ст.404 ТК РФ). Специальные органы, рассматривающие трудовые

¹Федеральный закон Российской Федерации от 22 ноября 2011 г. N 334-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров" // Российская газета. 26 ноября 2011 г.

споры по существу и оказывающие содействие в урегулировании коллективных трудовых споров имеются в Великобритании, Германии, Франции, Италии, Норвегии, Финляндии и положительно себя зарекомендовали.

Московская Федерация профсоюзов имеет уже более чем 10-летний положительный опыт работы Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров, который был создан по решению Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Ежегодно в Московском трехстороннем соглашении между Правительством Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и Московскими объединениями работодателей предусматриваются положения о выделении субсидий для финансирования деятельности Трудового арбитражного суда, установления для организаций социального партнерства льготной ставки арендной платы за занимаемые ими помещения. А работодатели обязуются в случае возникновения трудовых конфликтов или массовых нарушений трудового законодательства обращаться в это Учреждение. Это, безусловно, хороший, положительный опыт, достойный распространения.

Но вот мы видим, что закон №334-ФЗ вступил в силу более двух лет назад. Он предусмотрел возможность создания трехсторонними комиссиями специальных органов по разрешению коллективных трудовых споров, а кроме Москвы за это время только в городах Санкт-Петербурге и Пензе учреждены «Центры примирительных процедур». В Архангельске прошел «круглый стол», на котором предложено создать такой постоянно действующий орган¹.

Поэтому можно утверждать, что нерешенных проблем осталось много.

¹ См.: Деловая газета Архангельской области «Бизнес-класс Архангельска» ,21 августа 2013г.// <http://www.bclass.ru/novosti/profsoiuzi-initsirovali-sozdanie-v-archangelskoy-oblasti-trudovogo-arbitrazha>

Сегодня требует уточнения организационно-правовая форма учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения трудовых споров». Видимо, необходимо вносить изменения в закон «О некоммерческих организациях»

Законодательство о трудовых спорах, как коллективных, так и индивидуальных, нуждается в дальнейшем совершенствовании, чтобы приблизить отечественное законодательство о коллективных трудовых спорах к требованиям Международной организации труда.

Многое в совершенствовании практики применения законодательства могут сделать органы социального партнерства. Было бы не плохо, если бы субъекты Российской Федерации в рамках социального партнерства с соответствующими профсоюзами создавали такие учреждения, как в Москве, и в трехсторонних соглашениях обязывали работодателей передавать на их рассмотрение возникающие коллективные, а также индивидуальные трудовые споры. К компетенции такого учреждения было бы целесообразно, на наш взгляд, отнести оказание помощи комиссиям по трудовым спорам, которые действуют в организациях, а также обучение членов КТС. Аналогичные решения было бы целесообразно принимать при заключении отраслевых и территориальных соглашений и создавать специализированные органы по разрешению трудовых споров при отраслевых комиссиях на уровне субъекта РФ и трехсторонних территориальных комиссиях в муниципальных образованиях. Это способствовало бы постепенному внедрению альтернативного порядка разрешения споров и одновременно повышению роли профсоюзов.

В рамках социального партнерства можно было бы решить вопрос об обучении членов трудовых арбитражных судов и финансировании их деятельности.

Как представляется, проблемы повышения роли социально-партнерских механизмов в рассмотрении и разрешении трудовых споров должны стать предметом обсуждения и на заседаниях Российской трехсторонней комиссии

и других комиссий по регулированию социально-трудовых отношений на всех уровнях социального партнерства.

Глава 4. Участие профсоюзов в обеспечении достойного труда

1. Концепция достойного труда, как ответ на вызовы глобализации.

Повышение роли и авторитета профессиональных союзов во многом зависит от их умения добиваться от работодателей, органов государства, как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов РФ, органов местного самоуправления создания таких условий труда и жизни, которые позволят трудящемуся человеку достойно жить, содержать свою семью, обеспечивать своим детям возможность получать достойное образование и развиваться.

С конца 90-х годов прошлого столетия Международной организацией труда разрабатывается Концепция достойного труда. Впервые о нем было сказано в докладе бывшего в то время Генеральным директором МОТ Х.А. Сомавиа на 87-й сессии МОТ в июне 1999 года¹. Достойный труд он определил следующим образом: «Достойный труд — это труд, при котором права трудящихся защищены, который приносит адекватный доход и обеспечивает социальную защищенность. Также достойный труд подразумевает достаточный труд в том смысле, что каждый индивид имеет полный и свободный доступ к возможностям зарабатывать и получать доход. Кроме того, соблюдение принципов достойного труда означает новые перспективы с точки зрения экономического и социального развития, новые возможности, при которых занятость, доход и социальная защищенность могут быть достигнуты без компромисса между правами трудящихся и социальными стандартами».

Более широкое определение достойного труда приведено в пилотной программе МОТ по реализации концепции достойного труда. В этом

¹ См.: Доклад Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции. Женева, июнь, 1999г.

документе достойный труд определяется как «труд, который приносит адекватный доход и при этом оставляет время для других сторон жизни, предоставляет надежность семье, уважает права человека, дает право голоса и открывает дорогу социальной интеграции. Достойный труд — это путь, соединяющий экономические и социальные цели»¹.

Выступая на конференции в Академии труда и социальных отношений, доктор экономических наук, профессор Л.Костин дал такое определение достойного труда: «Достойный труд — это высокоэффективный труд в хороших и безопасных производственных условиях, дающий работнику удовлетворение, возможность в полной мере проявить свои способности, навыки и мастерство, труд с достойной оплатой и справедливым распределением плодов прогресса, труд, когда права трудящихся защищены, и они активно участвуют в деятельности организации, внося максимально возможный вклад в общее благополучие»².

Понимание достойного труда, как и понятие «достоинство» весьма емкое и во многом зависит от того времени, в котором живет и работает человек, от национальных традиций и культуры, особенностей развития экономики в том или ином государстве.

Однако, принимая во внимание процессы глобализации, происходящие в современном мире, Концепция достойного труда, как ответ на вызовы глобализации, выработала основополагающие характеристики, которые составляют основу достойного труда. Это фундаментальные права в сфере труда, занятость, социальная защита и социальный диалог. Именно эти критерии приняты международным сообществом для разработки стандартов достойного труда в каждом государстве. Выступая на Международной конференции высокого уровня по вопросам достойного труда, которая

¹ См.: Достойный труд: сущность, предпосылки и причины появления концепции (тезисы) // <http://www.alertagroup.ru/2012/02/18/dostojnyj-trud-sushhnost-predposylki-i-prichiny-royavleniya-koncepcii-tezisy/>

² См.; Россия перед вызовом XXI века: человеческий капитал. // «Человек и труд», 2005, №1

впервые проведена в Москве 11-12 декабря 2012 года, председатель Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) М.В. Шмаков подчеркнул, что эти «четыре основы формируют каркас достойного труда для достижения устойчивого экономического роста»¹.

14 января 2011 года на V11 съезде ФНПР приняла собственную Программу «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны», в которой подчеркивается, что Федерация Независимых Профсоюзов России подтверждает верность избранному курсу борьбы за достойный труд, достойную жизнь и социальную безопасность, за экономику, способную их обеспечить².

Как было отмечено выше, социальный диалог является важнейшим элементом достойного труда. «Социальный диалог, стороной которого профсоюзы являются, — механизм, с помощью которого обеспечивается реализация прав в сфере труда, занятости и социальной защиты. В процессе конструктивного социального диалога можно найти оптимальные решения проблем экономического роста», подчеркнул в своем приветственном слове Председатель ФНПР М.В.Шмаков на Международной конференции высокого уровня 11 — 12 декабря 2012г. В этом плане с ним трудно не согласиться. В российском законодательстве и практике регулирования социально-трудовых отношений социальный диалог именуется социальным партнерством.³

2. Социальное партнерство — важнейший элемент концепции достойного труда.

Социальное партнерство в современной России осуществляется на различных уровнях: федеральном, региональном, межрегиональном, территориальном и на уровне конкретной организации, где заключаются коллективные договоры. Именно развивая социально-партнерские

¹http://www.trud.ru/article/14-12-012/1286489_v_moskve_proshla_konferentsija_po_voprosam_dostojnogo_truda.html

² <http://www.fnpr.ru/n/249/6183.html>

³ См.: ст. 23 ТК РФ

отношения профсоюзы могут добиться главной цели своей деятельности — обеспечить защиту прав и интересов членов профсоюза, а в отдельных случаях — всех работников.

В настоящее время система коллективных договоров и соглашений ФНПР состоит из:

Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы;

шести соглашений, заключённых на уровне федеральных округов;

58 федеральных отраслевых соглашений, заключённых отраслевыми объединениями работодателей и профсоюзами;

74 региональных соглашений, заключённых на трехсторонней основе в субъектах Российской Федерации;

1501 территориального трёхстороннего соглашения, которые заключаются на трехсторонней основе в муниципальных образованиях;

1 240 отраслевых соглашений, заключённых на региональном уровне;

3692 отраслевых соглашений, заключённых на территориальном уровне;

147201 коллективных договоров (действие которых распространяется на одну или несколько организаций);

1 695 иных соглашений¹.

С сожалением нужно отметить, что по сравнению с 2011 годом сократилось количество заключённых отраслевых соглашений на всех уровнях социального партнерства. Это можно объяснить отсутствием на региональном и территориальном уровнях объединений работодателей, которые являются полномочными представителями работодателей. Несмотря на то, что законом от 03.12.2012г право заключать социально-партнерские

¹ Иные соглашения — соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст.45 ТК РФ)..

соглашения предоставлено любому объединению работодателей, в случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей, практика показала, что в отрасли вполне достаточно одного соглашения, заключенного на федеральном уровне, поскольку его действие распространяется на всех работодателей, входящих в объединение, и всех работников, занятых у этих работодателей. Эта проблема обсуждалась на Всероссийской научно-практической конференции «Перспективы развития отраслевых объединений работодателей, их роль в развитии социального партнерства Российской Федерации», организованной 29 мая 2014 года Общественной Палатой РФ, Министерством труда и социальной защиты РФ, НИУ «Высшая школа экономики», Общероссийским объединением работодателей электроэнергетики и АНО «Центр социально-трудовых прав»¹ Участники конференции приводили примеры, когда три отраслевых соглашения разного уровня распространяли свое действие на одну организацию, являющуюся членом объединений работодателей на территориальном, региональном и федеральном уровне. Безусловно, это не способствовало решению главной задачи социально-партнерских соглашений отраслевого уровня — обеспечить единые подходы к организации оплаты труда, охраны труда и решению социальных проблем в коллективах организаций. В приведенном примере руководитель организации просто отказался выполнять условия всех соглашений.

Не останавливаясь в данной работе на проблемах деятельности отраслевых объединений работодателей, заметим, что они аналогичны проблемам, которые приходится решать объединениям профсоюзных организаций — это конкурентная борьба и недостаток финансовых ресурсов.

Сократилось и число заключенных коллективных договоров в организациях. Однако, как отмечено на заседании Исполкома ФНПР,

¹ См. информацию на сайте http://www.rael.elektra.ru/news_detail.php?news=1723

снижение количества коллективных договоров сопровождается ростом охвата коллективными договорами организаций (предприятий), в которых созданы первичные профсоюзные организации. Охват составил 91,9 процента, что на 0,3 п.п. выше, чем по итогам 2011 года.

В ходе колдоговорной кампании действия членских организаций ФНПР были направлены на повышение уровня реального содержания заработной платы; сохранение и создание рабочих мест с безопасными условиями труда; повышение уровня социальной защиты работающих граждан; развитие социального партнёрства в сфере труда.¹

В подтверждение этих слов можно привести примеры из Московского трехстороннего соглашения, заключенного на 3 года, а именно 2013 — 2015 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями предпринимателей (работодателей)². Как указано в преамбуле этого Соглашения, его основными целями являются обеспечение согласования интересов работников, работодателей и органов исполнительной власти города Москвы по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, направленных на повышение уровня и качества жизни населения, устойчивое функционирование и дальнейшее развитие отраслей экономики города Москвы, обеспечение и расширение государственных гарантий в вопросах занятости и социальной защиты населения, оплаты и охраны труда работников, на основе принципов социального партнерства.

В области экономической политики Стороны обязуются обеспечить увеличение объемов производства промышленной продукции организациями, осуществляющими деятельность на территории города Москвы, не менее чем на 4 процента ежегодно (п.1.1.); содействовать

¹ См.: Постановление Исполкома ФНПР от 21 мая 2013 года № 3-10

² См.: Московское трехстороннее соглашение на 2013-2015 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей // www.kosmoskva.ru/kos/ru/service_employment/o_5923

созданию новых и модернизации действующих ресурсоэффективных производств (.1.3); содействовать созданию высокотехнологических кластеров по различным направлениям из числа научных, промышленных организаций и малых предприятий (п.1.4)

В области политики заработной платы и доходов населения (Раздел 3) стороны обязуются устанавливать размер минимальной заработной платы в городе Москве не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы, установленного Правительством Москвы (п.3.1.)

Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на 2014 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей размер минимальной заработной платы с 1 января 2014 г. был равен 12600 рублей, а с 1 июля 2014г. должен был быть 12850 рублей, в то время как на уровне Российской Федерации размер минимальной заработной платы с 1 января 2014 года составляет 5554 рубля.¹ Мэр Москвы С.С. Собянин, обсуждая проблемы города на встрече 6 апреля 2014 года с московскими профсоюзами предложил рассмотреть совместно вопрос о повышении этого минимального размера оплаты труда в Москве до 14 тысяч рублей².

Прожиточный минимум в Москве за первый квартал 2014 года в расчете на душу населения составляет 11861 рубль (для трудоспособного населения — 13540 рублей.³ Как видно, профсоюзы Москвы сумели договориться с Правительством о превышении минимального размера оплаты труда над прожиточным минимумом, чего нельзя сказать о Российской Федерации в целом. Прожиточный минимум в России составляет 7326 руб., для трудоспособного населения он равен 7896 рублей. И, к сожалению, проблема

¹ См.: ст. 1 Федерального закона от 02.12.2013 N 336-ФЗ // СЗ РФ, 2013, N 49 (часть I), ст. 6337

² См.: [Портал Комитета общественных связей города Москвы mosportal.ru/kos/12/i125_1022.htm](http://mosportal.ru/kos/12/i125_1022.htm)

³ Постановление Правительства Москвы от 04.06.2014 N 299-ПП "Об установлении величины прожиточного минимума в городе Москве за I квартал 2014 г." {КонсультантПлюс}

приближения прожиточного минимума к минимальному размеру оплаты труда, как это предусмотрено ст. 133 ТК РФ, в ближайшие годы вряд ли будет решена, несмотря на то, что в Генеральном соглашении прописана процедура такого сближения к 2016 году.

Имеются в Московском трехстороннем соглашении обязательства по созданию условий для адаптации на работе женщин, не работавших длительное время в связи с уходом за детьми (п. 4.2). Стороны обязуются создавать условия для профессиональной адаптации инвалидов и реализации программ приспособления инфраструктуры города Москвы для их беспрепятственного доступа. Осуществлять комплекс мероприятий, направленных на обеспечение доступности профессионального образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, с учетом их индивидуальных возможностей, а также создание условий для повышения уровня занятости инвалидов, в том числе на специально оборудованных для них рабочих местах (п.4.3).

Не остались без внимания и проблемы профессиональной подготовки молодежи (Раздел 6), развития системы социального партнерства и даже ее пропаганды.

При заключении отраслевых соглашений общероссийские и межрегиональные профсоюзы в качестве основных задач ставили увеличение числа достойных рабочих мест, создание благоприятных условий труда, обеспечение справедливой оплаты труда, повышение уровня и качества жизни работников.

Как отмечалось на заседании Исполкома ФНПР, с большими трудностями было заключено Отраслевое тарифное соглашение на 2013 — 2015 годы между Общественным объединением "Всероссийский Электропрофсоюз" (далее — ВЭП), действующим на основании законодательства Российской Федерации, Устава ВЭП и Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики (далее — Объединение РаЭл), действующим на основании законодательства

Российской Федерации, Устава Объединения РаЭл. К чести социальных партнеров, в результате длительных переговоров, конфликтов, взаимных уступок получился весьма достойный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в электроэнергетике, который учитывает современные реалии, гармонизирует интересы работодателей и работников¹. В частности, в качестве целей Соглашения указаны следующие:

- формирование единого **отраслевого стандарта** регулирования социально-трудовых отношений и отношений в сфере социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации, привлечение организаций электроэнергетики к участию в единой отраслевой системе социального партнерства;

- установление минимального отраслевого уровня гарантий работникам Организаций, обеспечение их предоставления;

- привлечение и закрепление квалифицированных работников;

- повышение эффективности производства, конкурентоспособности Организаций, стимулирование работников Организаций к высокопроизводительному труду, способствующему повышению их благосостояния;

- создание условий и механизмов, способствующих реализации в Организациях норм трудового законодательства Российской Федерации;

- развитие социального партнерства, обеспечение и поддержание социальной стабильности в Организациях;

- формирование обоснованных, прозрачных и понятных механизмов дифференциации уровней регулирования социально-трудовых отношений в различных Организациях, с учетом их финансовых возможностей, ситуации

¹

См.:
"Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2013 — 2015 годы" (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики, Общественным объединением "Всероссийский Электропрофсоюз" 18.03.2013) (ред. от 25.07.2013) {КонсультантПлюс}

на региональных рынках труда, степени развития отношений в системе социального партнерства на локальном уровне и некоторые другие (п.1.6).

Не многие социальные партнеры при заключении соглашений вспоминают о принципах социального партнерства, видимо полагая, что они имеют теоретическое значение. В данном Соглашении в п.1.3 указаны основные принципы, которые легли в основу переговорного процесса. Среди них хочется выделить:

- уважение и учет прав и законных интересов работодателей и работников Организаций, в т.ч. с учетом особенностей государственного регулирования в электроэнергетике Российской Федерации;

- добровольность и полномочность принятия работодателями, работниками и их представителями на себя обязательств;

- реальность, экономическая обоснованность и безусловность выполнения обязательств, принимаемых на себя работодателями, работниками и их полномочными представителями;

- целесообразность и эффективность расходов, производимых работодателями в рамках социально-трудовых отношений в части, превышающей требования законодательства Российской Федерации, настоящего Соглашения;

- содействие повышению эффективности деятельности Организаций, развитию эффективных механизмов регулирования социально-трудовых отношений с учетом особенностей рынков труда.

В каждом из закрепленных в Соглашении принципов чувствуется озабоченность сторон проблемами повышения эффективности деятельности организаций электроэнергетики и необходимость учитывать требования профсоюза по созданию работникам отрасли достойных условий труда.

Одним из важных прав и интересов работников является право на достойную оплату труда. К сожалению, в России это право игнорируется на всех уровнях. Несмотря на то, что Трудовой кодекс РФ вступил в силу более 10 лет назад, и он впервые закрепил норму о том, что минимальный размер

оплаты труда не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст.133 ТК РФ), государство никак не может решиться ввести в действие указанную норму. Добиться не минимальных, а справедливых условий оплаты труда, соответствующих международным стандартам, возможно только через систему социального партнерства. И здесь настойчивость профсоюзов при ведении коллективных переговоров заслуживает всяческой поддержки и поощрения.

Если бы ВЭП не пригрозил забастовками, не заручился поддержкой государственных органов, Российской трехсторонней комиссии, вряд ли в соглашении так четко были бы прописаны условия оплаты труда в отрасли электро и теплоэнергетики.

Вопросам регулирования заработной платы фактически посвящены три раздела (3,8,10). В разделе №3 «оплата труда» пунктом 3.3. предусмотрено

«3.3. Настоящее Соглашение определяет размер Минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда промышленно-производственного персонала, работающих в Организациях, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), определенные работодателем (далее — ММТС), и динамику ее изменения — в целях содействия повышению уровня реального содержания заработной платы работников электроэнергетики в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

С учетом этого:

- в I полугодии 2013 года ММТС устанавливается в размере 4759 (Четырех тысяч семисот пятидесяти девяти) рублей, если иное не установлено коллективными договорами Организаций;

- с 1 июля 2013 года размер ММТС устанавливается в размере 5400 (Пяти тысяч четырехсот) рублей, если иное не установлено коллективными договорами Организаций;

- с 1 июля 2014 года ММТС устанавливается в размере 6000 (Шести тысяч) рублей, если иное не установлено коллективными договорами

Организаций.

В дальнейшем размер ММТС индексируется с периодичностью один раз в полгода в соответствии с индексом потребительских цен в Российской Федерации (на основании официальных данных Федеральной службы государственной статистики) за соответствующий полугодичный период, предшествующий индексации»

Несмотря на то, что указанный размер минимальной тарифной ставки не достигает размера прожиточного минимума трудоспособного человека, он значительно превышает МРОТ, установленный государством, а такая четкая регламентация заработной платы заслуживает поддержки.

Есть не мало примеров, когда профсоюзы добиваются установления минимальной заработной платы в отрасли выше величины прожиточного минимума трудоспособного человека. Так, в отраслевом соглашении по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012-2014 гг. установлен минимальный размер начисленной заработной платы работникам атомных электростанций, организаций ядерно-топливного и ядерно-оружейного комплексов, отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности, не ниже 1,4 прожиточного минимума, а для работников других организаций — не ниже 1,25 прожиточного минимума в субъектах Российской Федерации, на территории которых они расположены (п.6.2.3)¹.

В ряде вновь заключённых соглашений в связи с сокращением численности или штата организации работодатели обязуются оказывать материальную помощь увольняемым работникам, предоставлять им право пользоваться услугами лечебных учреждений и другими социальными

¹ См.: "Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012 — 2014 годы"

(утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России", Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности, Госкорпорацией "Росатом" 10.02.2012) // СПС Консультант Плюс

льготами, а их детям — детскими дошкольными учреждениями, не допускать увольнение лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), обеспечивать преимущественное трудоустройство на вакантные рабочие места высвобождаемых работников. В некоторых соглашениях закреплены обязательства работодателей по обеспечению преимущественного права оставления на работе (службе) при сокращении штата следующих категорий работников: беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет; одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет; одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста; несовершеннолетних работников; работников, имеющих детей-инвалидов с детства, до достижения ими возраста 18 лет; прошедших службу (проработавших) свыше 10 лет.

Практически все коллективные договоры содержат обязательства сторон по созданию эффективных рабочих мест, правовому регулированию заработной платы, ее индексации, предоставлению работникам дополнительных гарантий при увольнении в случае сокращения численности или штата работников, обеспечению охраны труда.

Больше внимания в коллективных договорах стало уделяться вопросам переобучения и повышения квалификации работников. Так, в коллективных договорах ряда учреждений здравоохранения Орловской области предусматривается организация опережающей профессиональной переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, а в ООО «Михайловский комбикормовый завод» работодатель предусматривает средства до 5% фонда оплаты труда на переподготовку и повышение квалификации кадров.

В коллективных договорах имеются разделы, предусматривающие обязательства по социальной защите молодёжи (ОАО «Тактическое ракетное вооружение», ОАО «Химико-фармацевтический комбинат «АКРИХИН», ОАО «Металлургический завод «Электросталь»).

В Свердловской области в коллективном договоре ОАО «УПКБ «Деталь» молодым работникам, проработавшим на предприятии не менее трех лет и положительно зарекомендовавшим себя на производстве, нуждающимся в улучшении жилищных условий, выдаются беспроцентные ссуды в размере до 200 тыс. рублей с заключением договора о работе на предприятии не менее десяти лет.

Можно приводить и другие примеры положительного влияния актов социального партнерства на обеспечение трудовых прав работников, их социальную защиту, решение проблем занятости, создание условий для достойного труда.

Развитие социального партнерства на всех уровнях, разработка механизма взаимодействия органов исполнительной власти, работодателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников при решении проблем социальной защиты человека труда является в современных условиях одним из важных направлений социальной политики государства, деятельности органов власти и местного самоуправления¹.

Однако анализ действующего законодательства и практики его применения при коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений позволяет выявить целый ряд проблем, требующих решения, как на законодательном уровне, так и в организационно-управленческой практике.

О необходимости расширения прав малочисленных профсоюзных организаций на участие в коллективных переговорах, заключение коллективных договоров, представление интересов своих членов профсоюза при принятии локальных нормативных актов, а также при рассмотрении и разрешении трудовых споров было сказано в предыдущих главах.

В данном случае, на наш взгляд, целесообразно обратить внимание на проблемы правового регулирования понятия сторон социально-партнерских

¹ См. например: Распоряжение Правительства РФ от 15.08.2008 № 1193-Р «О концепции действий на рынке труда на 2008-2010 гг.»// СЗ РФ. 2008 г. № 34. Ст.3964.

отношений, органов социального партнерства и, безусловно, ответственности.

Так, в ст. 25 ТК РФ указано, что сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Такое утверждение законодателя является, на наш взгляд, не совсем точным. Руководствуясь общими положениями о договоре и об обязательствах, вытекающих из договора¹ можно сделать вывод, что сторонами договора (пусть и коллективного) являются физические и юридические лица, у которых в результате договорных отношений возникают права, обязанности и ответственность. В соответствии с п. 3 ст. 308 ГК РФ обязательство не создает обязанностей для лиц, не участвующих в нем в качестве сторон (для третьих лиц). Если предусмотрено законом, иными правовыми актами или соглашением сторон, то обязательство для третьих лиц может создавать права в отношении как одной, так и обеих сторон обязательства. В силу ст. 420 ГК РФ, договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Несмотря на то, что Трудовой кодекс РФ в ст. 41 «Содержание и структура» коллективного договора провозглашает, что в него включаются взаимные обязательства работников и работодателей, фактически в колдоговорах содержатся обязательства дирекции, т.е. законного представителя юридического лица, и профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, действующей в организации. Если в них имеются обязательства работников выполнять производственное задание своевременно и с высоким качеством, соблюдать трудовую дисциплину и Правила техники безопасности, то обязанности по таким обязательствам вытекают из трудового, а не из коллективного договора. Вопросы установления систем оплаты труда, форм материального стимулирования,

¹ См.: Гражданский кодекс РФ (ст. 307, 308, 420) (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 23.07.2013) // СЗ РФ.1994. № 32. Ст. 3301.

обеспечения занятости, переобучения, улучшения условий труда и другие, составляющие содержание колдоговора, не могут решаться работниками. Их решает руководитель при участии профсоюзного комитета.

Что касается соглашений, то само понятие соглашения, данное в ст. 45 ТК РФ, что это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции, свидетельствует о том, что сторонами соглашения являются законные представители, а не работники и работодатели.

Вопрос принципиальный, поскольку от правильного ответа на него зависит порядок заключения коллективного договора и соглашений. Если сторонами социального партнерства являются работники и работодатели, то Генеральное соглашение нужно принимать на Всероссийской конференции представителей работников, работодателей, профсоюзов и Правительства. Коллективный договор должен приниматься на общем собрании или конференции трудового коллектива, что и было предусмотрено ранее ст. 12 Закона «О коллективных договорах и соглашениях».

Однако мы видим, что Трудовой кодекс (ст. 42) уже не требует проведения собрания, а предоставляет право сторонам договориться, в каком порядке будет разрабатываться и приниматься коллективный договор. Безусловно, законодатель не предполагал, что директор будет собирать общее собрание работников и принимать решение по указанным вопросам. В этой связи представляется необходимым в ст. 25 ТК РФ четко зафиксировать, что сторонами социального партнерства являются представители работников, работодателей, органов государственной власти и местного самоуправления, уполномоченные на представительство в установленном порядке.

Профессиональные союзы являются законными и полномочными представителями работников. Об этом говорится в статье 29 Трудового

кодекса РФ и в статье 13 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". Законодательство предусматривает, что интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, в других случаях представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

В соответствии со статьей 33 Трудового кодекса РФ при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. 27 ноября 2002 года был принят Федеральный закон № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», который указал, что это некоммерческая организация, которая может быть создана на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) уровнях на добровольной основе работодателей¹.

Следует отметить, что, несмотря на достаточно длительную практику создания объединений работодателей, их деятельность пока большого эффекта не дала. Это, в первую очередь, относится к отраслевым объединениям работодателей. Не случайно, по данным ФНПР, в 2012 году сократилось количество отраслевых соглашений, заключенных на всех уровнях социального партнерства. Анализируя эту проблему необходимо помнить, что работодатель — это не директор, а юридическое лицо. Отсюда возникают сложности при вступлении одной организации в состав другой.

Решение о вступлении юридического лица в состав объединения должен принять коллегиальный орган управления. Например, большинство акционеров открытых акционерных обществ не являются работниками

¹ См.: Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ "Об объединениях работодателей" // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.

данного общества. Следовательно, у них нет никакого интереса поддерживать желание дирекции вступить в объединение работодателей, поскольку в дальнейшем Общество должно будет производить дополнительные расходы, направленные на решение социально-бытовых вопросов своих работников, а значит — уменьшать размер их дивидендов.

Для того чтобы юридические лица изъявили желание вступить в объединения, последние должны взять на себя такие функции, которые окажутся нужными и полезными всем членам хозяйственных обществ и товариществ, и которые они в одиночку выполнять не в состоянии. Это сложно, поэтому многие ранее созданные объединения работодателей постепенно теряют своих членов, а в некоторых отраслях профсоюзы вовсе не имеют надлежащего социального партнера.

Проблема повышения роли отраслевых объединений работодателей в системе социального партнерства обсуждалась в Общественной палате 29 мая 2014г. на Всероссийской конференции, о чем было сказано выше. Участники конференции отметили, что существующая в России система отраслевого социального партнерства является недостаточно эффективной. Потенциал института отраслевых объединений работодателей государственными органами используется не в полной мере, а именно они могли бы стать ключевым звеном, содействующим эффективной трансляции экономической идеологии государства в производственные коллективы.

Участники конференции высказали идею о формировании и продвижении статуса «Работодателя — ответственного участника системы социального партнерства», что, по нашему мнению, заслуживает внимания и поддержки. Предложенные критерии соответствия такому статусу могли бы способствовать легализации трудовых отношений в организациях. В настоящее время это является серьезной проблемой. В среднем, как считают некоторые эксперты, «серая» часть зарплаты составляет от 30 до 50

процентов реального заработка работников¹. Работодатели же предлагают учитывать такие показатели организации, как наличие легальных трудовых отношений, отсутствие задолженности по зарплате, соблюдение всех обязательств по отчислению во внебюджетные фонды, участие компании в реализации регионального соглашения о минимальной заработной плате в субъекте РФ и др. Безусловно, проверка и подтверждение этих критериев положительно скажутся на экономической ситуации, как в отдельных отраслях экономики, так и в укреплении социальной стабильности в Российской Федерации.

Вместе с тем, развитие социально-партнерских отношений должно совершенствоваться и на уровне территорий — в субъектах РФ, в муниципальных образованиях, где должны формироваться трехсторонние комиссии из представителей органов государственной власти, органов местного самоуправления, объединений профсоюзов и представителей директорского корпуса ведущих организаций, расположенных на соответствующей территории. Представляется, что участие органов государства и органов местного самоуправления в социальном партнерстве должно возрастать.

В юридической литературе высказана точка зрения о том, что органы государства в социальном партнерстве участвовать не должны. В соответствии с частью второй ст. 23 ТК РФ органы государственной власти и органы местного самоуправления сторонами социального партнерства являются только в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, предложено эту часть указанной статьи исключить².

На наш взгляд, последнюю часть ст.23 ТК РФ действительно следует исключить. Но не только потому, что в ней органы государственной власти и

¹ См.: Как правительство будет бороться с «серыми» зарплатами в 2014 году. // Бухгалтерия.ru — сайт <http://www.buhgalteria.ru/article/n127532>

² См.: Бородин И.И. Общие понятия социального партнерства// Трудовое право. 2003 г. №2. С. 37.

местного самоуправления рассматриваются в качестве работодателей, а, в первую очередь, потому, что эта норма ограничивает компетенцию указанных органов в системе социального партнерства. Органы государственной власти и органы местного самоуправления непременно должны участвовать в качестве стороны любого территориального соглашения, даже если в нем и не будет предусмотрено частичное или полное финансирование мероприятий, предусмотренных в соглашении, из средств соответствующего бюджета. Именно эти органы в соответствии с Конституцией РФ, иными федеральными законами должны обеспечивать проведение в жизнь государственной политики в области социального обеспечения, образования, здравоохранения, экологии; принимать меры по обеспечению прав и свобод граждан, в том числе и в сфере труда¹.

Статья 27 Трудового кодекса РФ предусматривает четыре формы взаимодействия сторон социального партнерства: коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров и соглашений, взаимные консультации по социально-трудовым вопросам, участие работников в управлении организацией и участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров. Несмотря на многообразие форм социального партнерства, оно практически сводится лишь к одной из них — коллективно-договорному процессу. На это указывает то, что в качестве органов социального партнерства названы только комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и не указаны примирительные комиссии, трудовой арбитраж, координационные комитеты содействия занятости населения, комитеты (комиссии) по охране труда (статья 218 ТК РФ).

Подчеркнем, что перечень основных форм социального партнерства, данных в ст. 27 ТК РФ носит исчерпывающий характер. Вместе с тем, необходимо заметить, что помимо перечисленных в указанной статье форм

¹ См., например: ст. 114 Конституции РФ.

социального партнерства в соответствии с действующим законодательством и сложившейся практикой используются и такие формы как, например:

- создание на паритетных началах постоянно действующих совещательных, координационных органов;
- участие социальных партнеров в управлении внебюджетными социальными фондами;
- рассмотрение и учет работодателями и органами государственной власти предложений профессиональных союзов,
- выработка согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения,
- совместные действия по обеспечению требований охраны труда¹.

Представляется, что все указанные формы социального партнерства "заслужили" формализацию в статье 27 Трудового кодекса РФ.

Говоря об органах социального партнерства ст.35 ТК РФ называет комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В последние годы наблюдается значительное повышение роли Российской трехсторонней комиссии, являющейся органом социального партнерства на федеральном уровне и соответствующих комиссий в субъектах. Это особенно наглядно проявилось при подготовке проекта Федерального закона о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ. Не случайно в нем появилась статья 35.1 "Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной социальной политики в сфере труда", которая обязывает органы государственной власти и органы местного самоуправления обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или представителей сторон социально-партнерских отношений в разработке и (или) обсуждении законодательных и иных нормативных правовых актов,

¹ См.: Кокшаров Д. Л. Некоторые проблемы законодательства РФ о социальном партнерстве. // Трудовое право.2004г. № 5

программ социально-экономического развития, других актов, принимаемых компетентными органами.

Еще большим подтверждением сказанного служит ст.2 Федерального закона от 20.04.2007г., которым в ТК РФ внесена дополнительно статья 133.1. "Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации". В соответствии с ней размер минимальной заработной платы в соответствующем субъекте может устанавливаться региональным соглашением о минимальной заработной плате, где решение принимают трехсторонние комиссии субъектов РФ.¹

Следовательно, возрастает роль не только Российской трехсторонней комиссии на федеральном уровне, но и комиссий субъектов РФ. Вместе с тем, порядок формирования трехсторонних комиссий на уровне субъекта РФ, территориальном и отраслевом уровнях социального партнерства, который установлен ст.35 ТК РФ, порождает сомнения в целесообразности их создания. Так, в ч.1 ст.35 ТК РФ говорится, что комиссии образуются на всех уровнях социального партнерства на равноправной основе по решению сторон. А в частях 3,4 и 5 уже говорится о том, что комиссии по регулированию социально-трудовых отношений «могут образовываться». На наш взгляд, комиссии должны образовываться на всех уровнях в обязательном порядке. На них лежит задача не только участвовать в переговорах и заключать коллективные договоры или соглашения, но и осуществлять контроль за их выполнением. В этой связи представляется целесообразным исключить из ст.35 ТК РФ части 3 — 6, оставив в ней только ч.1 и ч.2, в соответствии с которыми будут создаваться комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на всех уровнях социального партнерства и уточняться порядок формирования постоянно действующей трехсторонней комиссии на федеральном уровне.

¹ См.: Федеральный закон "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации". // СЗ РФ. 2007. №

Нуждается в уяснении вопрос о действии коллективных договоров и соглашений.

В соответствии со ст. 43 ТК РФ коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, — на всех работников соответствующего подразделения.

На практике нередко возникает вопрос, а сколько раз можно продлевать действие коллективного договора? Если, к примеру, о действии социально-партнерского соглашения в ст.48 ТК РФ сказано, что стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет, то о количестве продлений действия коллективного договора Закон ничего не говорит. Представляется, что такой формулировкой кодекс расхолаживает социальных партнеров на локальном уровне. На наш взгляд, в ст. 43 ТК РФ было бы целесообразным также как и в ст.48 ограничить количество продлений действия коллективного договора.

Вторая проблема с действием коллективного договора возникает в организациях, имеющих филиалы и обособленные структурные подразделения. Как сказано в ч.3 ст.43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, — на всех работников соответствующего подразделения.

Судебной практике известно не мало примеров, когда работники филиала, осуществляющего свою деятельность на полной самоокупаемости и имеющие собственный коллективный договор, требуют от работодателя предоставления льгот и гарантий, не включенных в коллективный договор филиала, но имеющих в коллективном договоре головной организации. Например, головная организация находится в Москве и устанавливает минимальную заработную плату своим работникам, руководствуясь Московским трехсторонним соглашением, а филиал, расположенный в Пензе не имеет возможности за счет своих средств выплачивать работникам филиала такую заработную плату. К тому же в разных субъектах России прожиточный минимум имеет существенные различия, в крупных городах жизнь всегда дороже. На наш взгляд, дабы исключить возникновение конфликтных ситуаций, в законодательстве необходимо указать, что в организациях, имеющих филиалы и другие обособленные подразделения, коллективный договор заключается в каждом из этих обособленных подразделений. В таком случае общий коллективный договор заключать не нужно. Либо, напротив, представители работников и работодателя (а он единый и для филиалов тоже) должны заключить единый Генеральный коллективный договор организации, как это имеет место в Газпроме. В таком случае все гарантии, которые в нем установлены, должны распространяться на всех работников, независимо от того, в каком филиале либо обособленном подразделении работают работники.

На протяжении многих лет продолжает обсуждаться проблема распространения действия коллективного договора только на членов профсоюза и тех работников, которые уполномочили профсоюз на его подписание. Представители профсоюзных органов настаивают на внесении изменений в ст. 43 ТК РФ, которая гласит, что действие коллективного договора распространяется на всех работников.

На наш взгляд, эту идею следовало бы поддержать. Представителями работников при заключении коллективного договора выступают профсоюзы,

и никакой другой орган на протяжении всей истории развития профсоюзного движения в нашей стране никогда не выступал с инициативой о заключении коллективных договоров и соглашений в интересах работников. Однако профсоюз — это добровольная общественная организация, созданная для представительства и защиты интересов своих членов. Следовательно, представлять интересы других лиц она может только по их просьбе и на тех условиях, которые будут установлены самими профсоюзами. Так, например, в коллективном договоре Новолипецкого металлургического комбината предусмотрено, что профком осуществляет защиту не членов профсоюза только в том случае, если они не менее полугода перечисляют взносы в размере 1% на счет профсоюзного комитета.

В юридической литературе высказываются опасения, что если в коллективных переговорах профсоюзы будут представлять интересы только своих членов, могут быть ущемлены права работников, не являющихся членами профсоюза. Профессор И.О. Снигирева считает, что в социальном партнерстве профсоюзы обязаны представлять интересы всех работников, а не только членов профсоюза¹. Однако, на наш взгляд, профсоюзы не должны навязывать свою защиту тому, кто их об этом не просил. В современной России в профессиональные союзы объединены около 30 млн. человек, что составляет менее 50% от численности работающих. Именно члены профсоюза, уплачивая вступительные и членские взносы в бюджет профсоюзных организаций и их объединений, создают возможность указанным организациям содержать штат профессионалов, вступающих в переговоры с работодателями, их объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления, и добиваться дополнительных гарантий прав и интересов своих членов. Между тем эти дополнительные гарантии автоматически распространяются на всех работников организации или отрасли независимо от профсоюзного членства. Возлагая на профсоюзы

¹ См.: Снигирева И.О. Конституционная основа трудового законодательства // Трудовое право. 2004. N 6.

обязанность представлять интересы всех работников при защите коллективных прав и интересов без их поручения, государство не только не стимулирует общественную активность работающих, но и косвенно оказывает влияние на ее снижение, стимулирует выход из профсоюза. Между тем без сильных профсоюзов невозможно обеспечить развитие коллективно-договорных отношений, на что обращал внимание еще в начале XX века родоначальник трудового права Л.С. Таль¹.

В этой связи представляется актуальным высказывание одного из теоретиков профсоюзного права Н.М. Сенникова, который в своей монографии «Современные методы повышения эффективности профсоюзной работы» отмечает, что назрела необходимость как теоретического, так и идеологического обоснования платного характера осуществления представительских функций со стороны профсоюзных организаций по отношению к работникам, не являющимся членами профсоюза.²

По нашему мнению, с точки зрения теории обоснования возможности заключения коллективного договора только от имени членов профсоюза и тех работников, которые уполномочили профком на его заключение, может служить п.4 Рекомендации МОТ 1951 года о коллективных договорах №91, в котором указано, что коллективный договор распространяется на всех работников, если в нем не предусматривается иного. Опыт Германии свидетельствует о том, что в немецкой системе социального партнерства коллективный договор действует в отношении членов профсоюза, подписавшего данный договор. Совершенно справедливо на этот счет высказывается Н.Л. Лютов, говоря о том, что если коллективный договор распространяет свое действие на всех работников, независимо от членства в

¹ См.: Таль Л.С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права. СПб., 1909. С. 4.

² См.: Сенников Н.М. Серия: Профсоюзное право. «Современные методы повышения эффективности профсоюзной работы» // СПб, 2009, с.47

профсоюзе, то в такой профсоюз нет мотивации вступить.¹

Учитывая изложенное, представляется возможным внесение изменений в ч. 3 ст. 43 ТК РФ, изложив ее следующим образом: "Действие коллективного договора распространяется на работников, которые уполномочили соответствующий представительный орган на его разработку и подписание от их имени, а также на работников, присоединившихся к коллективному договору после его подписания на условиях, определенных в коллективном договоре". На наш взгляд, такие изменения не будут противоречить ст. 19 Конституции РФ, гарантирующей равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от принадлежности к общественным объединениям. Никакой коллективный договор или соглашение не может умалять права и свободы человека, предусмотренные в Конституции и иных федеральных законах. Между тем дополнительные гарантии защиты трудовых прав, которых добились соответствующие профсоюзы для своих членов, не должны распространяться автоматически на тех, кто не хочет воспользоваться своим конституционным правом на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов².

На протяжении нескольких лет обсуждается в юридической литературе проблема принудительного распространения действия соглашения, заключенного на федеральном уровне, на работодателей, не участвующих в его подготовке и не уполномочивших объединение работодателей на его подписание от их имени³. Судебная практика полна обращениями работодателей в суды за защитой своих прав, когда они отказываются предоставлять те или иные гарантии, установленные отраслевым

¹ См.: Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М., 2012., с.81.

² См.: Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве // Трудовое право, 2008, N 12

³ См., например: Жильцов М. Дефектные нормы. // "ЭЖ-Юрист", 2008, N 33; Рысина Д.Ф. Определен порядок вовлечения работодателей в заключенные на федеральном уровне отраслевые соглашения. // "Кадры предприятия", 2007, N 8

соглашением на федеральном уровне, объясняя это тем, что на их организацию данное соглашение не распространяется.¹

На наш взгляд, нормы ч. 7 и 8 ст. 48 ТК РФ действительно коллизионные, но их можно рассматривать, как дополнительную гарантию работникам, установленную государством. Они должны побуждать работодателей вступать в объединения, включаться в обсуждение проектов соглашений на стадии их разработки и добиваться, чтобы обязательства сторон были обоснованными и выполнимыми. Положения указанных частей предусматривают механизм отстаивания прав работодателей, если их финансовое положение не позволяет выполнять условия соглашения. Ну а коль скоро руководители не желают никаким образом реагировать на установленные в правовом акте (соглашении) обязательства, значит нужно, пусть и не вполне добровольно, заставить их соблюдать закон. Не случайно Конституционный Суд РФ, рассмотрев по требованию администрации муниципального образования "Котлас" и муниципального учреждения "Служба благоустройства МО "Котлас" вопрос о возможности принятия их жалобы на нарушение конституционных прав в связи с принудительным распространением на эти организации отраслевого соглашения к рассмотрению в заседании пояснил следующее: «Как следует из части восьмой статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может в течение 30 календарных дней представить в федеральный орган

¹ См., например: Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 20.12.2012 по делу N 33-5845/2012 Иск о взыскании недополученной заработной платы, об обязанности производить начисление заработной платы исходя из базовой тарифной ставки, установленной Отраслевым тарифным соглашением по организациям жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации на 2008 — 2010 годы, и взыскании компенсации морального вреда правомерно удовлетворен частично, поскольку ответчик осуществляет деятельность по оказанию услуг в сфере жилищного хозяйства и относится к организациям, на которые распространяется действие указанного Отраслевого соглашения.; Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 26.05.2009 N 09АП-7743/2009-АК по делу N А40-1554/09-119-3 В удовлетворении требований о признании незаконным решения уполномоченного органа в части пропуска заявителем срока представления отказа от присоединения к соглашению по авиационной промышленности отказано, поскольку материалами дела установлен факт нарушения заявителем срока, установленного частью 8 статьи 48 Трудового кодекса РФ.

исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к отраслевому тарифному соглашению, т.е. механизм распространения действия такого соглашения основан на принципе добровольности». ¹ Таким образом, орган конституционного правосудия посчитал, что нет в этой ситуации нарушения прав работодателей, из такого вывода и следует исходить при очередном судебном разбирательстве.

Вместе с тем, на наш взгляд, дополнительным побудительным мотивом для работодателей к участию в социальном партнерстве стали изменения, внесенные 28.12.2013 года в ст., ст. 92, 94 и 117 ТК РФ, в соответствии с которыми работодатель имеет право увеличить продолжительность рабочего времени отдельным категориям работников, конечно, с их согласия, но только если такая возможность предусмотрена отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.²

Становление и функционирование системы социального партнерства сдерживает отсутствие четкости норм об ответственности сторон договорных отношений.

Так, в соответствии со статьей 55 Трудового кодекса РФ, лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Таким законом на

¹ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 16.10.2007 N 723-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы администрации муниципального образования "КОТЛАС" и муниципального учреждения "Служба благоустройства МО "КОТЛАС" на нарушение конституционных прав и свобод положениями частей седьмой и восьмой статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации" // Консультант Плюс

² См.: Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда"// СЗ РФ, 2013, N 52 (часть I), ст. 6986,

сегодняшний день является Кодекс об административных правонарушениях РФ. Он содержит несколько статей (5.28 — 5.31), предусматривающих ответственность за нарушения, связанные с заключением и выполнением коллективного договора и соглашения. Однако эти нормы расходятся с положениями ст.55 ТК РФ, поскольку предусматривают административную ответственность только для работодателя или лица, его представляющего. Ответственность же для представителей работников законодательством об административных правонарушениях не предусмотрена.

В юридической литературе обращено внимание на требования работодателей о необходимости привлечения к административной ответственности и представителей работников. Так Парягина О.А пишет: «Указывая на равенство перед законом лиц, совершивших административные правонарушения (ст. 1.4 КоАП РФ), работодатели не без оснований настаивают на установлении административной ответственности представителей работников, занимающих должности в профсоюзных органах»¹.

Как представляется, административная ответственность в отношении большинства представителей работников предусмотрена быть не может, поскольку более 90% профсоюзных работников выполняют свои функции на общественных началах. Мировой опыт не знает практики привлечения к административной ответственности лиц, выполняющих общественные функции, если только они своими действиями не нарушают федеральное законодательство. Поэтому в статью 55 Трудового кодекса РФ необходимо внести изменение и исключить из числа лиц, ответственных за невыполнение обязательств по коллективному договору, представителей работников. Они несут моральную ответственность перед избравшими их членами профсоюза.

¹ Парягина О.А Совершенствование правового регулирования ответственности сторон социального партнерства в сфере труда. // "Журнал российского права", 2009, N 10 {КонсультантПлюс}}

Однако, на наш взгляд, этот вопрос может быть поставлен в отношении профсоюзных функционеров и представителей работников, освобожденных от исполнения своих трудовых функций с сохранением среднего заработка, Как представляется, они могут быть привлечены к административной ответственности за уклонение от участия в переговорах. Профсоюзы также как и работодатели должны своевременно представлять информацию своим партнерам по переговорам. В этой связи было бы возможным дополнение статей 5.28 и 5.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях и включении указанных представителей работников в состав субъектов административной ответственности.

В юридической науке совершенно верно подмечено, что КоАП РФ не вполне точно определяет субъектов административной ответственности, когда речь идет о заключении, изменении и выполнении социально-партнерских соглашений¹. Стороной соглашения, как правило, являются соответствующие объединения работодателей. Их ответственность в КоАП РФ также не предусмотрена.

Коль скоро основным принципом социального партнерства является равноправие сторон, то, видимо назрела необходимость ставить вопрос об ответственности представителей государства, являющихся стороной в трехсторонних соглашениях, а также в коллективных договорах, заключаемых в организациях, созданных и финансируемых учредившими их органами государственной власти и органами местного самоуправления. Ответственность этих полноправных участников социально-трудовых отношений также необходима для дальнейшего развития и совершенствования социально-партнерских отношений.

¹ См.: Парягина О.В. Указ. работа; Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях / Под общ. ред. Э.Н. Ренова. М., 2005. С. 127.

Заключение

Подводя итог проведенного исследования проблем, связанных с повышением эффективности деятельности профессиональных союзов России в условиях рыночных отношений, следует подчеркнуть, что профсоюзы всей своей историей доказали свою необходимость и способность обеспечить представительство и защиту прав и интересов своих членов в социально-трудовой сфере. Только при участии профсоюзов государство может обеспечить стабильное развитие экономики без социальных потрясений.

Принимая во внимание историческую роль и значение профессиональных союзов в защите трудовых прав и социально-экономических интересов работников, в развитии демократических форм участия граждан в управлении экономическими и политическими процессами, демократическое, правовое и социальное государство, каковым объявлена Россия, должно поддерживать профессиональные союзы и проявлять заботу о законодательном закреплении их полномочий.

Профессиональные союзы всех уровней должны еще раз вернуться к рассмотрению своих основных функций и уделить внимание тем из них, которые в настоящее время в большей степени будут способствовать достижению главной цели создания и деятельности профсоюзов — защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза.

Практически все функции профсоюзов могут быть реализованы в рамках социально-партнерских отношений. В коллективных договорах и соглашениях можно и нужно решать вопросы регулирования заработной платы, обеспечения занятости, охраны труда, создания собственных страховых компаний, негосударственных пенсионных фондов, оздоровительных и медицинских учреждений и т.п.. Опыт такой деятельности имеется у различных профсоюзов, его надо распространять и обобщать. Поэтому и ФНПР, и отраслевые профсоюзы всех уровней должны чаще выступать в печати, на телевидении, участвовать в конференциях и круглых столах, пропагандируя свою деятельность, больше внимания

уделять обучению профсоюзных кадров и актива, вовлекать в свои ряды молодежь.

Мировая практика показала, что профессиональные союзы необходимы и демократическому государству и его работающим гражданам. Они являются важным элементом гражданского общества. Но без проведения существенных преобразований в профсоюзном движении, без укрепления единства профсоюзов, повышения активности и ответственности лидеров профсоюзных организаций, поставленных задач не решить.

Современной России нужны сильные профсоюзы. А сильный профсоюз — это такой профсоюз, который эффективно защищает интересы своих членов, пользуется их доверием и поддержкой, способен организовать, при необходимости, коллективные действия в защиту социально-экономических прав и интересов работников, обладает достаточными организационными, финансовыми и кадровыми ресурсами для выполнения своих уставных задач¹.

Библиография

Законы и иные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ) // СЗ РФ, 2014, N 9, ст. 851.
2. Конституция (Основной закон) Российской Советской Социалистической Республики (принята Верховным Советом РСФСР 12.04.1978 г.)// Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1978. № 15. Ст. 407.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.04.2014, с изм. от 04.06.2014 // СЗ РФ, 2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 06.12.2011) (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.07.2012) // СЗ РФ, 1994, N 32, ст. 3301
5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 05.05.2014) (с изм. и доп., вступ. в силу с 17.05.2014) // СЗ РФ, 2002, N 46, ст. 4532,

¹ См.: Чекменев А.И. Профсоюзы России на рубеже веков: история и современность. В книге «Профсоюзы Москвы на рубеже веков: история и современность». // УИЦ МФП, М., 2005, с.24.

6. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. №63-ФЗ, ст. 149 // СЗ РФ. 1996 г., №25. Ст. 2954
7. Федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 05.04.2013) "Об акционерных обществах" // СЗ РФ, 1996, N 1, ст. 1.
8. Федеральный закон от 19.05.1995 N 82-ФЗ (ред. от 01.07.2011) "Об общественных объединениях" // СЗ РФ, 1995, N 21, ст. 1930.
9. Федеральный закон от 12.01.1996 N 7-ФЗ (ред. от 16.11.2011) "О некоммерческих организациях" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.01.2012) // СЗ РФ, 1996, N 3, ст. 145.
10. Федеральный закон от 12.11.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»// СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148
11. Федеральный закон от 11.07.2001 N 95-ФЗ (ред. от 07.05.2013) "О политических партиях"// СЗ РФ, 2001, N 29, ст. 2950
12. Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ "Об объединениях работодателей" // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.
13. Федеральный закон от 10.01.2003 №17-ФЗ «О железнодорожном транспорте» // СЗ РФ. 2003. N 2. Ст. 169.
14. Федеральный закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ (ред. от 04.03.2013) "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля",// СЗ РФ, 2008, N 52 (ч. 1), ст. 6249
15. Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) //: СЗ РФ, 2010, N 31, ст. 4162
16. Проект Федерального закона N 506912-6 "О внесении изменений в статью 29 Трудового кодекса Российской Федерации и статью 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 23.04.2014) // КонсультантПлюс
17. Пояснительная записка к Проекту Федерального закона N 110460-6 "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". // СПС Консультант Плюс
18. Паспорт проекта Федерального закона N 211915-6 "О внесении изменения в Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в части наделения профсоюзов правом обращаться в суд с заявлениями в защиту трудовых прав неопределенного круга лиц)// КонсультантПлюс
18. Распоряжение Правительства РФ от 15.08.2008 № 1193-Р «О концепции действий на рынке труда на 2008-2010 гг.»// СЗ РФ. 2008 г. № 34. Ст.3964.
19. Постановление Правительства Москвы от 04.06.2014 N 299-ПП "Об установлении величины прожиточного минимума в городе Москве за I квартал 2014 г." // КонсультантПлюс
20. Временные правила об обществах и союзах. Изданы Советом Министров

Акты международных организаций

1. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г// СЗ РФ. 2001. N 2. Ст. 163.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г., ратифицирован СССР 18 сентября 1973 г. Пакт вступил в силу с 3 января 1976 года. // "Бюллетень Верховного Суда РФ", N 12, 1994
3. Международный Пакт от 16.12.1966 "О гражданских и политических правах" Пакт вступил в силу для СССР с 23 марта 1976 года.// "Бюллетень Верховного Суда РФ", N 12, 1994
4. Конвенция N 29 Международной организации труда "Относительно принудительного или обязательного труда"(принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ). Для СССР данный документ вступил в силу с 23 июня 1957 года. СССР ратифицировал Конвенцию (Указ Президиума ВС СССР от 04.06.1956)//Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956 г. N 13. Ст. 279.
5. Конвенция N 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) Для СССР данный документ вступил в силу с 10 августа 1957 года. // "Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами", Вып. XIX, — М., 1960, с. 278 — 284
6. Конвенция N 98 Международной организации труда "О праве на организацию и ведение коллективных переговоров" 1949 г.; Ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 6 июля 1956 г. // Ведомости СССР. 1956 г. N 14. Ст. 301.
7. Конвенции N 100 Международной организации труда "Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности" (Женева, 29 июня 1951 года)>Ратифицирована СССР 30.04.1956// по материалам официального сайта Международной организации труда <<http://www.ilo.org>>.
8. Конвенция N 111 Международной организации труда "Относительно дискриминации в области труда и занятий" (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) Для СССР данный документ вступил в силу с 4 мая 1962 года. // Ведомости ВС СССР. 1 ноября 1961 г. N 44. Ст. 448
9. Декларация Международной организации труда "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принята в г. Женеве 18.06.1998) // "Российская газета", N 238, 16.12.1998
10. Декларация Международной организации труда «О социальной

справедливости в целях справедливой глобализации» 2008 г.// по материалам официального сайта Международной организации труда <<http://www.ilo.org>>. 11. Конвенция N 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» (Заключена в г. Женеве 19.06.1981) Россия ратифицировала Конвенцию (Федеральный закон от 01.07.2010 N 138-ФЗ). Конвенция вступила в силу для России 06.09.2011.// СЗ РФ, 2011 г. N 51. Ст. 7450.

Акты профсоюзных органов

1. Постановлением VII съезда ФНПР от 14 января 2011 года
2. Постановление Исполкома ФНПР от 27.06.2012 № 4-3 «О правозащитной работе членских организаций ФНПР в 2011 году»
3. Постановление Исполкома ФНПР от 21.05.2013г. «О правозащитной работе членских организаций ФНПР в 2012 году»
4. Постановление Исполкома ФНПР от 21 мая 2013 года № 3 -10 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2012 года и задачах на предстоящий период»
5. Устав ФНПР Принят Учредительным съездом профсоюзов РСФСР 23 марта 1990 г. с изменениями и дополнениями в редакции от 19 сентября 1990 г., 28 октября 1993 г., 7 декабря 1996 г., 30 ноября 2001 г., 6 октября 2005 г., 15 ноября 2006 г., 29 октября 2013 г.
6. Устав Общероссийского профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства. Утвержден постановлением Учредительного Съезда Профсоюза от 17 декабря 1990 г.(в ред. от 11 апреля 2013 г)
7. Устав горно-металлургического профсоюза (с изменениями, внесенными VII съездом ГМПР 25-26 января 2012 г.)// <http://www.gmpr.ru/dynamic.php?dynamic=1162>
8. Устав профессионального союза работников народного образования и науки. Утвержден учредительным I Съездом Профсоюза 27 сентября 1990 г. Последние изменения и дополнения внесены VI Съездом Профсоюза 31 марта 2010 года
9. Устав профессионального союза гражданского персонала вооруженных сил России. Утвержден учредительным Съездом Профсоюза 19 сентября 1990г. Последние изменения и дополнения внесены заседанием V Съезда Профсоюза 25 ноября 2010 г.
10. Устав Межрегиональной общественной организации Профессиональный союз трудящихся-мигрантов, занятых в строительстве, жилищно-коммунальном хозяйстве и смежных отраслях». Утвержден учредительной конференцией 10 января 2007 г., протокол №1
11. Устав Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания. Принят Учредительным съездом Профсоюза 16 августа 1990 года. Последняя редакция утверждена VIII (внеочередным) — 19 июня 2013 г.

Съездом Профсоюза

12. Устав Объединения профсоюзов России СОЦПРОФ (Общероссийского объединения профсоюзов) Новая редакция принята VII (внеочередным) Съездом СОЦПРОФ 03.11.2009.

13. Постановление Президиума МГО от 17.04.2012 г. №20 «Об итогах X Спартакиады Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» // <http://www.mgoprofgos.ru/dep/sport>

Судебная практика

1. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 24 октября 2013 г. N 22-П по делу о проверке конституционности абзацев первого — восьмого статьи 3 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"// "Вестник Конституционного Суда РФ", N 1, 2014
2. Определение Конституционного Суда РФ от 08.02.2007 N 275-О-П // "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Линева Сергея Юрьевича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 статьи 26 Федерального закона "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации"// Материал получен с использованием СПС Консультант Плюс.
3. Определение Конституционного Суда РФ от 16.10.2007 N 723-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы администрации муниципального образования "КОТЛАС" и муниципального учреждения "Служба благоустройства МО "КОТЛАС" на нарушение конституционных прав и свобод положениями частей седьмой и восьмой статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации" // Консультант Плюс
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // "Бюллетень Верховного Суда РФ", N 3, март, 2007.
5. Определение Верховного Суда РФ от 20.04.2007 N 33-Г07-10. Заявление о признании незаконной забастовки удовлетворено правомерно, так как в соответствии со ст. 413 Трудового кодекса РФ при наличии коллективного трудового спора забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. // Консультант Плюс
6. Определение Верховного Суда РФ от 31.08.2007 N 6-Г07-7 Исковые

требования о признании незаконной предупредительной забастовки удовлетворены правомерно, так как о часовой предупредительной забастовке работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2008. N 4.

7. Определение Верховного Суда РФ N 93-Г05-14 от 26.08.2005. Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2006. N 1.

8. Определение Верховного Суда РФ от 25 января 2008г. N 5-Г07-113. Исковые требования о признании забастовки незаконной удовлетворены правомерно, так как профсоюз объявил о проведении забастовки без соблюдения процедуры разрешения коллективного трудового спора, что противоречит требованиям ТК РФ, поскольку в соответствии со статьей 409 ТК РФ право на забастовку признается как последний этап разрешения коллективного трудового спора. // Консультант Плюс.

9. Определение Московского городского суда от 02.03.2012 по делу N 33-6645 Исковые требования о признании положений норм устава профессионального союза противоречащими нормам законодательства РФ удовлетворены, поскольку материалами дела установлено, что оспариваемые нормы содержат определения объединенных первичных организаций, которые не предусмотрены законом. // Консультант Плюс.

10. Определение Ленинградского областного суда от 22.08.2012 N 33-3740/2012 Поскольку приказ работодателя об утверждении результатов аттестации содержит нормы относительно компенсационных выплат работникам в зависимости от вредных условий труда и является локальным нормативным актом, подлежащим утверждению с учетом мнения представительного органа работников, обращение профсоюзной организации в суд с иском об оспаривании указанного приказа является законным.// Консультант Плюс

11. Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 20.12.2012 по делу N 33-5845/2012 Иск о взыскании недополученной заработной платы, об обязанности производить начисление заработной платы исходя из базовой тарифной ставки, установленной Отраслевым тарифным соглашением по организациям жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации на 2008 — 2010 годы, и взыскании компенсации морального вреда правомерно удовлетворен частично, поскольку ответчик осуществляет деятельность по оказанию услуг в сфере жилищного хозяйства и относится к организациям, на которые распространяется действие указанного Отраслевого соглашения. // Консультант Плюс.

12. Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 26.05.2009 N 09АП-7743/2009-АК по делу N А40-1554/09-119-3 В удовлетворении требований признания незаконным решения уполномоченного органа в части пропуска заявителем срока представления

отказа от присоединения к соглашению по авиационной промышленности отказано, поскольку материалами дела установлен факт нарушения заявителем срока, установленного частью 8 статьи 48 Трудового кодекса РФ// Консультант Плюс.

13. Решение Арбитражного суда г. Москвы от 25.06.2007 по делу N А40-11358/07-57-81 Исковые требования об обязанности перечислять профсоюзные членские взносы работников удовлетворены, так как право определения, кому надлежит перечислять членские взносы, предоставлено работнику предприятия, и ответчик не вправе ограничивать работника предприятия в его правах.// Консультант Плюс

Акты социального партнерства

1. "Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 — 2016 годы"

2. Московское трехстороннее соглашение на 2013-2015 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей" (Заключено 12.12.2012) (ред. от 03.10.2013) (вместе со "Списком организаций по оказанию помощи в урегулировании трудовых споров для размещения на информационных стендах в организациях города Москвы")

3. "Отраслевое тарифное соглашение по организациям нефтеперерабатывающей отрасли промышленности и системы нефтепродуктообеспечения Российской Федерации на 2012 — 2014 годы" (утв. Российским профессиональным союзом работников химических отраслей промышленности, Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Российский Союз химиков" 05.04.2012)

4. Отраслевого тарифного соглашения по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации на 2011 — 2013 годы, в котором указано, что «целью Соглашения является объединение усилий сторон для сохранения социально-экономической стабильности в отрасли и конкурентоспособности организаций отрасли как обязательного условия повышения уровня жизни работников. Утверждено Горно-металлургическим профсоюзом РФ, Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса РФ" 22.12.2010

5. Отраслевое соглашение между Профсоюзом гражданского персонала Вооруженных сил России и Министерством обороны Российской Федерации на 2014 –2016 годы.

6.

"Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2014 –2016 годы"

Федерации на 2013 — 2015 годы" (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей электроэнергетики, Общественным объединением "Всероссийский Электропрофсоюз" 18.03.2013) (ред. от 25.07.2013)

7. Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2012 — 2014 годы" (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Союз работодателей атомной промышленности, энергетики и науки России", Российским профессиональным союзом работников атомной энергетики и промышленности, Госкорпорацией "Росатом" 10.02.2012)

Авторефераты, диссертации, монографии

1. Зотов Э.В. Конституционно-правовые основы регулирования деятельности общественных объединений в субъектах Российской Федерации. Автореферат дис. к.ю.н., М., 2014
2. Маирова Л.М. Защита профсоюзами трудовых прав работников. Дис. к.ю.н. // М., 2007
3. Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда. Дис. д.ю.н., // М., 2005
4. Фатов И.С. Общественные объединения в правовом пространстве современной России (институциональный и содержательный аспект). // М., 2013.
5. Франгулян М.Г. Правовой статус профсоюзов Канады. Дис. к.ю.н. // М., 2009
6. Экономические и социальные права человека и гражданина. Современные проблемы теории и практики. Коллективная монография (Ф.М. Рудинский, Ю.В. Гаврилова, А.А. Крикунова, Т.А. Сошникова. Научный руководитель авторского коллектива Рудинский Ф.М.) // М., 2009.

Учебники, книги, комментарии, статьи

1. Анишина В.И. Проблемы реформирования трудовой юстиции в Российской Федерации как инструмент реформирования трудового права (трудовой суд) // Проблемы защиты трудовых прав граждан: Материалы научно-практической конференции. М.: Права человека, 2004
2. Богатыренко З.С. Международная организация труда в XXI веке: новые условия и новые перспективы. // Трудовое право. 2006. N 4
3. Бородин И.И. Общие понятия социального партнерства // Трудовое право. 2003 г. №2.
4. Бывальцева С. Защита прав и свобод человека. // Законность. 2008. N9

5. Васильев В.А., Васильева Е.В. Профсоюз безработных: утопия или реальность? // "Трудовое право", 2006, N 8.
6. Васильев В.А. Процессуальный механизм осуществления представительства работников в социально-трудовых отношениях. // Трудовое право. 2008. N 5.
7. Герасимова Е.С. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. N 1. С. 29 — 36.
8. "Гражданский процесс: Учебник" (под ред. А.Г. Коваленко, А.А. Мохова, П.М. Филиппова) // "КОНТРАКТ", "ИНФРА-М", 2008
9. Догадов В.М. Правовое положение профессиональных союзов СССР. Л., 1928
10. Доклад Генерального директора Международного бюро труда (МБТ) на 87-й сессии Международной конференции. Женева, июнь, 1999г
11. Жильцов М. Дефектные нормы. // "ЭЖ-Юрист", 2008, N 33
12. Забрамная Е.Ю. Споры без ссоры. // ЭЖ-Юрист, 2004. N 27
13. История профсоюзов России. Этапы, события, люди / Под ред. Н.Н. Гриценко, В.А. Кадейкина, Е.В. Макухина; — М.: 1999.
14. Использование международных механизмов для защиты трудовых и профсоюзных прав. // АНО «Центр социально-трудовых прав», М., 2012
15. Как гражданину защитить свои трудовые права (под ред. А.Г. Панова, Б.В. Яценко) // Министерство юстиции РФ, 2010.
16. Коршунова Т. Ю. Комментарий к Федеральному закону "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" — М.: Издательство: Юрический Дом "Юстицинформ". 2002 г.
17. Костина Н.И. Правовые основы деятельности профсоюзов в условиях глобализации "Социальное и пенсионное право", 2010, N 3
18. Кокшаров Д. Л. Некоторые проблемы законодательства РФ о социальном партнерстве. // Трудовое право. 2004г. № 5
19. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях / Под общ. ред. Э.Н. Ренова. М., 2005.
20. Краткий политический словарь. Издание шестое, дополненное. М., 1989
21. Крылов К. Д. Конституционные основы участия РФ в развитии и реализации международных стандартов труда. // Конституция Российской Федерации 1993 года — этапы конституционного строительства и современная реальность. Материалы Международной конференции под ред. Т.А. Сошниковой. М., Изд. Московского гуманитарного университета, 2013, с.140 — 144.
22. Крылов К. Д. Ключевые вопросы приоритетов устойчивого социального развития. // Достойный труд и социальная справедливость. Материалы Международной конференции под ред. Т.А. Сошниковой. М., Изд. Московского гуманитарного университета, 2013, с. 18 — 25.
23. Крылов К. Д. Правовые меры активизации действий по защите достоинства человека и предотвращению принудительного труда. //

Взаимодействие права и морали. Материалы Международной конференции под ред. Т.А. Сошниковой. М., Изд. Московского гуманитарного университета, 2014, с. 105 — 111.

24. Крысин Л. П. Толковый словарь иноязычных слов. — М.: Эксмо, 2008

25. Кудряшов А.А. Медиация в России. // "Нотариус", 2009, N 2

26. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. // М., Юстицинфом,

27. Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. Научно-практическое пособие.// М., 2012

28. Миронов В.И. Некоторые проблемы реализации норм трудового права // Проблемы защиты трудовых прав граждан: Материалы научно-практической конференции. М.: Права человека, 2004.

29. Орбец В.М. Обзор вопросов разрешения трудовых споров в Европейских странах. // Учебник. М.: НИИ ТРУДА, 2004.

30. Парягина О.А Совершенствование правового регулирования ответственности сторон социального партнерства в сфере труда. // "Журнал российского права", 2009, N 10

31. Программа РКП(б). Цит. по: VIII съезд РКП(б). Протоколы, Москва, 1959 Профсоюзный словарь — справочник. Авторский коллектив, с.346. // Академия труда и социальных отношений. Москва. 2001.

32. Профсоюзы в развитом социалистическом обществе. Опыт, проблемы.// М., Профиздат, 1981

33. Профсоюзы Москвы на рубеже веков: история и современность.// Учебно-исследовательский центр Московской Федерации профсоюзов. Материалы научно-практической конференции, 30 марта 2005 года. М., 2005г.

34. Российский бюллетень по правам человека. Выпуск 18, с..84. // Институт прав человека. М., 2004.

35. Россия перед вызовом XXI века: человеческий капитал. // «Человек и труд», 2005, №1

36. Рысина Д.Ф. Определен порядок вовлечения работодателей в заключенные на федеральном уровне отраслевые соглашения. // "Кадры предприятия", 2007, N 8

37. Сенников Н.М. Серия: Профсоюзное право. «Современные методы повышения эффективности профсоюзной работы» // СПб, 2009

38. Сенников Н.М. Свобода объединения в профсоюзы как юридическая категория // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. N 4

39. Симонов В.И Вопросы теории и практики реализации права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях по новейшему законодательству. // "Трудовое право", 2008, N 10

40. Снигирева И.О. Конституционная основа трудового законодательства // Трудовое право. 2004. N 6.

41. Снигирева И.О. Правовой статус российских профсоюзов в сфере труда. Общая характеристика. // Труд и социальные отношения № 7 2013 г, с.102 — 112.
42. Снигирева И.О. Функции профсоюзов. Принципы и правовое регулирование их деятельности // Труд и социальные отношения, 2013, №8
43. Сойфер В.Г. Правовое регулирование забастовок нуждается в изменении. // Трудовое право. 2008. №7.
44. Сойфер Т.В. Профессиональные союзы как субъекты гражданского права. // Трудовое право для кадровика, 2011, №8.
45. Сошникова Т.А., Шеломов Б.А. Контроль профкома за соблюдением трудового законодательства// М.: «Профиздат», 1987.
46. Сошникова Т.А. Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве // Трудовое право, 2008, N 12
47. Сошникова Т.А. Принцип добросовестности в трудовом праве. // Взаимодействие права и морали. Материалы Международной конференции под ред. Т.А. Сошниковой. М., Изд. Московского гуманитарного университета, 2014, с. 111 — 121.
48. Таль Л.С. Тарифный (коллективный) договор как институт гражданского права. СПб., 1909.
49. Трудовое право. Учебник. Под ред. О.В.Смирнова. 2-е издание., с.96.// М., Проспект, 2005
50. Цысина Г.А. Сборник «Стратегия российских профсоюзов перед вызовами экономической и социальной модернизации» // Модернизация и политика в XXI веке / Отв. ред. Ю. С. Оганисян. // М Ин-т социологии РАН:
51. Чиркин В.Е. Государствоведение. Учебник для магистрантов по направлению «Юриспруденция», 3-е издание, исправленное и дополненное, // Москва — Воронеж, 2012.
52. Шаркель Е. Первичка вправе обратиться в суд // Солидарность. 2004. N 19.

Интернет-ресурсы

1. <http://www.vevivi.ru/best/Pyataya-Vserossiiskaya-konferentsiya-profsoyuzov-Rossii-Diskussiya-o-profsoyuzakh-ref188471.html> Создание ЦБПС
2. Деловая газета Архангельской области «Бизнес-класс Архангельска» ,21 августа 2013г.// <http://www.bclass.ru/novosti/profsoiuzi-initsiirovali-sozdanie-v-archangelskoy-oblasti-trudovogo-arbitrazha>
3. Достойный труд: сущность, предпосылки и причины появления концепции (тезисы) // <http://www.alertagroup.ru/2012/02/18/dostojnyj-trud-sushhnost-predposylki-i-prichiny-poyavleniya-koncepcii-tezisy/>
4. Как правительство будет бороться с «серыми» зарплатами в 2014 году. // Бухгалтерия.ru — сайт <http://www.buhgalteria.ru/article/n127532>
5. Крылов К.Д. Новейшие научные подходы к правовому регулированию и правовой защите в сфере труда. Выступление на Шестой ежегодной конференции Ассоциации НП «Юристы за трудовые права» //

<http://cstp.trudprava.ru/95-noveyshie-nauchnie-podhodi-k-pravovomu-regulirovaniyu-i-pravovoy-zashite-v-sfere-truda.html>

6. Латова Н.В. и Латов Ю.В.: <http://www.attac.ru/articles.htm>;
www.ecsoc.msses.ru.

7. Латова Н.В., Латов Ю.В. <http://files.school-collection.edu.ru/dlrstore/f32e1cd3-7f4a-36d8-50be-06363bdd823a/1010983A.htm>

8. Муромцев А.Ю.. Понятие и классификация функций профсоюзов на современном этапе. // <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=99751>;
<http://www.omskreg.ru/>

9. Портал Комитета общественных связей города Москвы
mosportal.ru/kos/12/i125_1022.htm

10. Профессиональные союзы в России. Справка // <http://socpolitika.ru/rus/ngo/database/document11281.shtml>

11. Профсоюзный юрист помог восстановиться на работе. // <http://www.fnpr.ru/n/244/7980.html>

судебная практика между профсоюзами
<http://www.ktr.su/content/articles/detail.php?ID=78>

12. Урсу Лидия. Доверие к профсоюзам — как основа и фактор успешности. 14 января 2013 г. // <http://unionsrussia.ru/News/analytics/2013/01/14>

13. ФНПР приняла собственную Программу «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны» // <http://www.trud.ru/article/14-12->

14. В ногу со временем. 25.06.2014г. // <http://www.fnpr.ru/n/241/9558.html>

15. Выступление Председателя Федерации независимых профсоюзов России Михаила Шмакова на 103-й сессии МКТ Женева, 10 июня 2014 г. // <http://www.fnpr.ru/n/241/9492.html>