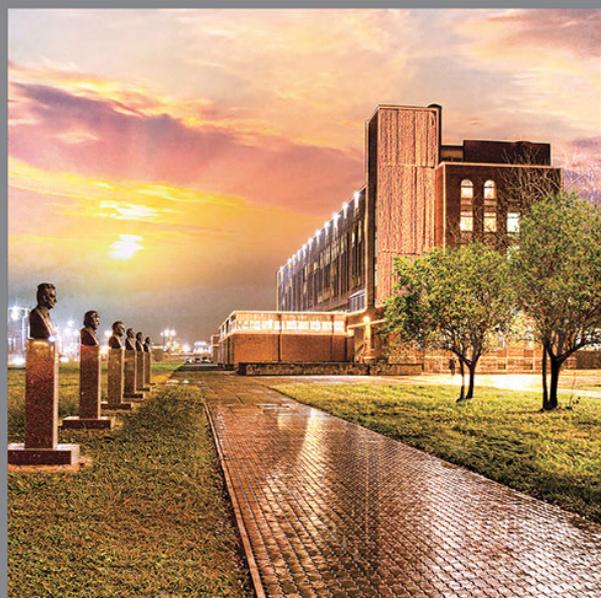




СОЦИАЛЬНО-  
ТРУДОВЫЕ  
КОНФЛИКТЫ

# ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ



Выпуск  
19

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

**ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ  
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ**

Издано в рамках Программы получателя субсидии  
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2019 году

---

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

---

Выпуск 19

Санкт-Петербург  
2019

ББК 67.405

П68

*Научный редактор*

**А. С. Запесоцкий**, член-корреспондент РАН, доктор культурологических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ

*Авторский коллектив:*

**А. Ф. Вальковой** (руководитель), **О. Н. Громова**, **А. С. Запесоцкий**,  
**Е. А. Кайсаров**, **З. Н. Каландаришвили**, **А. В. Ладоха**, **Д. В. Лобок**

*Рецензенты:*

**Н. Г. Гладков**, секретарь Федерации независимых профсоюзов России, кандидат юридических наук, заслуженный юрист РФ, почетный работник высшего профессионального образования РФ;  
**К. Д. Крылов**, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук;  
**Г. П. Ермолович**, профессор кафедры отраслей права СПбГУП, доктор юридических наук, заслуженный юрист РФ

Рекомендовано к публикации  
редакционно-издательским советом СПбГУП

**П68** **Правовые** аспекты повышения эффективности социального партнерства в России / научный редактор **А. С. Запесоцкий**. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2019. — 160 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 19). — ISBN 978-5-7621-1059-4. — Текст : непосредственный.

В монографии анализируются современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства, рассматривается правовое обеспечение взаимоотношений его сторон, дается характеристика сторон и органов социального партнерства различных уровней. Особое внимание в работе уделяется особенностям правового обеспечения социального партнерства, вопросам подготовки проектов и заключения коллективных договоров и соглашений, порядка их действия. В качестве приложений даются глоссарий и рекомендации по подготовке и проведению собраний и конференций работников.

Издание адресовано руководителям, профсоюзным работникам и профактиву, студентам и аспирантам, изучающим проблемы регулирования социально-трудовых отношений, всем, кто интересуется актуальными вопросами социального партнерства.

**ББК 67.405**

**ISBN 978-5-7621-1059-4**

© СПбГУП, 2019

# ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение</b> .....	5
<b>Глава 1. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА И ПАРТНЕРСТВА: ПРОБЛЕМЫ ИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ</b> .....	12
1.1. Становление и развитие отношений в рамках социального диалога и социального партнерства в сфере труда .....	12
1.2. Современные проблемы эффективности социального диалога и социального партнерства в сфере труда .....	54
<b>Глава 2. ПОНЯТИЕ, СТОРОНЫ, ФОРМЫ И ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА: ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИХ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ</b> .....	63
2.1. Социальный диалог и социальное партнерство .....	63
2.2. Основные формы социального партнерства и вопросы эффективности их реализации .....	68
2.3. Органы социального партнерства .....	74
2.4. Правовая защита позиций сторон социального партнерства и органов социального партнерства .....	78
<b>Глава 3. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА</b> .....	84
3.1. Защита позиций сторон при разработке проекта коллективного договора .....	84
3.2. Коллективные переговоры, согласование позиций сторон на всех уровнях .....	88
<b>Глава 4. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЦЕДУРНЫХ ВОПРОСОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА</b> .....	95
4.1. Защита позиций сторон при реализации форм участия работников в управлении организацией .....	95
4.2. Защита позиций сторон при принятии локальных нормативных актов .....	99
4.3. Защита позиций и прав сторон в ситуации коллективного трудового спора .....	104
4.4. Забастовка как способ отстаивания позиций сторон .....	109
4.5. Причины расхождения данных Росстата и НМЦ СПБГУП о количестве забастовок .....	115

---

4.6. Нормы ст. 142 ТК РФ как правовой механизм защиты права работников на своевременную оплату труда . . . . .	119
<b>Заключение</b> . . . . .	122
<b>Литература</b> . . . . .	131
<b>Приложения</b> . . . . .	142

## ВВЕДЕНИЕ

Социальное партнерство в сфере труда является одним из элементов устойчивого развития общества. Идея социального развития лежит в основе современного Российского государства, принципов социальной справедливости, идеи создания условий, обеспечивающих достойный труд и развитие человека. Правовое обеспечение вносит существенный вклад в реализацию этих задач. Российское трудовое законодательство находится в стадии развития, ежегодно в Трудовой кодекс РФ вносится большое число поправок и изменений. Только в 2017 году более чем в полтора десятка статей были внесены дополнения и изменения.

Конвенции и рекомендации Международной организации труда, столетие которой отмечается в 2019 году, содержат минимальные, но основополагающие принципы, которые обеспечивают реализацию социального диалога сторон и позволяют достичь эффективности социального партнерства. Положения этих конвенций встроены в российское трудовое законодательство. Из 189 разработанных и принятых конвенций МОТ в настоящее время Россией ратифицированы 74<sup>1</sup>. Целесообразно изучить перспективы ратификации ряда конвенций, дополняющих регламентацию защиты основных прав человека, условий труда.

Актуальность проведения исследования на данную тему обуславливается тем, что 21 ноября 2016 года состоялось подписание Программы сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017–2020 годы. Среди ее основных целей — содействие дальнейшему развитию социально-трудовых отношений в Российской Федерации в направлении достижения и реализации принципов достойного труда путем концентрации усилий в таких областях, как основополагающие принципы и права в сфере труда, социальный диалог.

Трудовое законодательство в силу двойного характера подчинения различается в развитии на федеральном и региональном уровнях. Работа региональных трехсторонних комиссий имеет неоднозначную оценку.

На федеральном уровне социальному партнерству посвящены специальный раздел в Трудовом кодексе РФ, Федеральный закон РФ

---

<sup>1</sup> Россия и Международная организация труда подписали новую программу сотрудничества / Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <https://rosmintrud.ru/social/social/326>.

от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральный закон РФ от 1 апреля 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», Федеральный закон РФ от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей». При этом в ряде субъектов Федерации приняты свои законы о социальном партнерстве.

В экономически развитых странах в научной литературе часто используется термин «социальный диалог» (social dialogue), которым коллективные переговоры обозначаются именно как процесс, а не как «социальное партнерство» (social partnership), в котором подчеркиваются итог переговоров и конструктивное взаимодействие.

В Российской Федерации социальное партнерство как институт регулирования социально-трудовых отношений впервые был закреплен в Указе Президента РСФСР от 15 ноября 1991 года № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)»<sup>1</sup>.

До 1 февраля 2002 года в России действовал Кодекс законов о труде, в котором сохранялись принципы регулирования отношений в социалистическом плановом хозяйстве. В КЗоТ отсутствовал раздел, посвященный социальному партнерству. В российском трудовом праве этот раздел появился в разработанном и принятом в 2001 году Трудовом кодексе РФ.

В гл. 61 ТК РФ, посвященную разрешению коллективных трудовых споров, Федеральным законом от 11 ноября 2011 года № 334 внесены существенные изменения, направленные на совершенствование механизма разрешения коллективных трудовых споров, однако положения данного закона так и не получили дальнейшего развития.

В частности, это касается образования трудового арбитража и финансирования его деятельности.

При социальном партнерстве зачастую декларируются трудовые отношения, при которых наемные работники становятся активным субъектом социально-трудовых отношений. Но имеется существенная разница между декларированием и реальным применением декларируемых принципов. В связи с этим усиливается роль государства и обеспечения реализации прав работников в социально-трудовых отношениях. Государство как носитель публичной власти осуществляет следующие функции<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР. 1991. № 47. Ст. 1611.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

- защита трудовых прав, свобод и интересов, защита от безработицы, обеспечение права на справедливые условия труда;
- создание условий для ведения коллективных переговоров и развития социального партнерства;
- содействие примирению в конфликтных ситуациях;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль соблюдения трудового законодательства.

Развивая трудовое законодательство, органы государственной власти, с одной стороны, стремятся уйти от чрезмерного регулирования трудовых отношений, с другой — не в полной мере учитывают необходимость комплексного и в то же время дифференцированного подхода к их регулированию. В ряде случаев Трудовой кодекс предлагает решение, побуждающее работника вступать в конфликт с работодателем один на один, минуя профсоюз как общественную организацию, призванную представлять и защищать права и законные интересы работников.

МОТ уделяет большое внимание защитной функции социального партнерства в сфере труда, в частности в ситуации неплатежеспособности работодателя. В российском трудовом и гражданском законодательстве разработанность вопросов защиты работников при неплатежеспособности работодателя далека от идеала, что подтверждается многомиллиардными суммами задолженности работодателей перед работниками.

В современном трудовом законодательстве не упоминается и не привлекается к ответственности такая социальная группа, как акционеры. В ходе многих реальных социально-трудовых конфликтов работники своими протестными действиями, привлечением внимания общественности через СМИ призывают к решению этих проблем.

В Трудовом кодексе РФ в ряде статей провозглашается, что принятие решения требует проведения собрания работников. Однако в законодательстве отсутствует нормативно-правовой акт, в котором регламентируются вопросы, связанные с обеспечением конституционного права работников на проведение собраний (ст. 31 Конституции РФ). Отсутствуют какие-либо нормативные правовые акты, ссылаясь на которые работники могли бы организовать собрание (конференцию) с целью выбора представителей для участия в коллективных переговорах, разработки нового коллективного договора, утверждения требований к работодателю, выхода на забастовку и решения других насущных проблем. Это порождает ситуации, при которых суды занимают формальную позицию и указывают на отсутствие, например,

регламента собрания как основания для удовлетворения иска работодателя на незаконность действий работников.

Данная научно-исследовательская работа нацелена на анализ правового обеспечения социального партнерства в России, повышение его эффективности.

Проблема исследования определяется рядом противоречий, наблюдаемых в реальной практике социального партнерства. Статья 23 ТК РФ содержит определение понятия социального партнерства, под которым понимается система взаимоотношений, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений<sup>1</sup>. Наряду с термином «трудовые отношения», используемым в определении социального партнерства, в тексте ТК РФ присутствует термин «социально-трудовые отношения»: в ст. 29, 33, 34 («комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»), 35, 35.1 («вопросы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений»), 37, 40, 45, 48 («коллективный договор и соглашение — правовые акты, регулирующие социально-трудовые отношения»). При этом не обозначены сходства, различия, особенности применения данных терминов и стоящих за ними явлений, неясны различия в правовом применении того или иного термина.

Анализ эффективности реализации социального партнерства в регионах показывает, что необходимо разработать и реализовать систему мер, которые мотивировали бы социальных партнеров обеспечить оптимальное согласование интересов работников, работодателей, органов государственной власти, органов местного самоуправления в вопросах регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Сложность оценки эффективности регионального социального партнерства заключается в том, что если экономическая эффективность может быть выражена количественно, то социальная эффективность обычно выражается в качественных показателях, что значительно затрудняет оценку, создает условия для субъективных трактовок и манипулирования. Поэтому необходимо разработать предложения по оценке эффективности социального партнерства.

Оценка эффективности — один из базовых критериев социального партнерства. Как показывают данные, полученные в ходе мониторинга, который проводится в рамках проекта «Практическая кон-

---

<sup>1</sup> ТК РФ. Ст. 23.

фликтология» Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, во многих социально-трудовых конфликтах процедуры социального диалога не могут предотвратить возникновение таких крайних форм действий работников, как забастовки, голодовки, обращения к высшим уровням власти.

Как правило, причинами крайних форм действий работников становятся низкая заработная плата, задержка выплаты заработной платы, массовые увольнения работников и закрытие предприятий. Во многих случаях вина лежит на работодателях. Но многие работодатели, в том числе на предприятиях муниципального уровня, не могут исполнить свои обязательства в силу сложившейся экономической ситуации, дефицита муниципального бюджета.

Целесообразно рассматривать эффективность правовых аспектов социального партнерства как способность предотвращать крайние формы социально-трудового конфликта, такие как забастовки и голодовки, путем достижения взаимоприемлемого решения.

Вопросы формирования, развития и функционирования социального партнерства в России и за рубежом отражены в работах И. Беляевой, Р. Бонвичини, В. А. Васильева, Н. А. Волгина, Е. С. Герасимовой, Н. Г. Гладкова, К. Н. Гусова, А. Л. Жукова, Е. Ю. Забрамной, Б. Г. Збышко, А. Ф. Зубковой, С. А. Иванова, Д. Н. Казакова, М. В. Каргаловой, Е. Д. Каткульского, В. Н. Киселева, А. М. Куренного, К. Г. Кязимова, Л. Ф. Лебедевой, Э. А. Лутохиной, Н. Л. Лютова, М. В. Лушниковой, Т. Н. Матрусовой, В. К. Миронова, В. А. Михеева, О. В. Нетеребского, А. А. Нещадина, Ю. П. Орловского, В. К. Потемкина, В. В. Ситниковой, В. А. Сафонова, А. В. Соловьева, В. Н. Толчуновой, М. О. Тохчукова.

Теоретическая база создания российского института социального партнерства подробно рассмотрена в работах российских исследователей Н. А. Волгина, А. Л. Жукова, Б. Г. Збышко, А. Е. Костина, А. Ф. Нуртдиновой, Ю. Г. Одегова, В. А. Сафонова, Г. Э. Слезингера, В. Н. Якимца и др.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> *Бородин И. И.* Формы социального партнерства // Труд и социальные отношения. 2004. № 2 (26). С. 16–24 ; *Буданова М. А., Гостенина В. И.* Социальное партнерство в формирующейся рыночной экономике России (социально-управленческий аспект). М., 2004 ; *Волков Ю. Е.* Объективная основа социального партнерства // Труд и социальные отношения. 1997. № 7 ; *Гайнуллина Ф. И.* Политические аспекты социального партнерства в России. М., 2001 ; *Головичев Ю. И.* Политические аспекты становления и развития системы социального партнерства в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. полит. наук. М., 1996 ; *Гордон Л. А., Клопов Э. В.* Трудовые отношения: к трехстороннему социальному партнерству // Полис. 1992. № 1–2 ; *Киселев В. Н.,*

В работах, посвященных анализу социального партнерства, отражен тот факт, что на становление социального партнерства в значительной степени оказывают влияние социально-экономические условия развития России, в частности современные особенности рынка труда:

— значительная дифференциация между регионами РФ по уровню безработицы — причем в ряде регионов уровень безработицы, особенно среди молодежи, имеет весьма высокие значения;

— сравнительно низкий уровень оплаты труда, превышающий прожиточный минимум в 2–2,5 раза, что не удовлетворяет нормальную потребность в средствах для саморазвития;

— существование «теневой занятости», когда из-за получения заработной платы «в конверте» работник лишается ряда социальных прав и гарантий;

— развитие форм занятости, отличных от традиционных, — аутсорсинга и вахтового метода, в том числе с вахтой в Москве и других городах-миллионерах;

— пассивность работников в отстаивании своих трудовых прав, зачастую вызванная боязнью потерять работу и не найти ее в месте проживания из-за солидарных действий работодателей, как результат — пассивность профсоюзов, низкая забастовочная активность и равнодушие к нарушениям трудовых прав.

Наличие перечисленных проблем показывает несовершенство правового обеспечения социального партнерства.

Объектом настоящего исследования является эффективность правового обеспечения социального партнерства на федеральном, региональном и локальном уровнях.

Целью взаимодействия профсоюзов, работодателей и правительства является эффективное снятие противоречий, то есть разрешение конфликтов на ранних стадиях и предотвращение крайних форм социально-трудовых конфликтов (забастовок, голодовок и пр.).

---

*Смольков В. Г.* Социальное партнерство в России. М., 1998; *Михеев В. А.* Основы социального партнерства. М., 2001; *Сафионов В. А.* Социальное партнерство. М., 2015; *Семигин Г. Ю.* Социальное партнерство как фактор политической стабилизации российского общества : автореф. дис. ... канд. полит. наук. М., 1995; *Соловьев А. В.* Социальное партнерство. Комментарий к разделу II ТК РФ. М., 2007; *Петров В. Н.* Социальное партнерство в условиях формирования рыночной экономики: опыт, проблемы : автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 1999; *Шахаев В. М.* Реализация принципов социального партнерства в трудовом праве России // Социальное партнерство — опыт, проблемы и перспективы развития : материалы межрегион. науч.-практ. конф. Пермь : ПГУ, 2003. С. 45–49.

Базовыми принципами такой системы социального партнерства являются равноправие сторон и недопустимость ограничения их интересов, паритетность представительства, обоснованность и реальность требований и взаимных обязательств, ответственность за исполнение договоренностей и взятых обязательств. Теоретически эта система реализуется преимущественно в консультациях, переговорах, заключении коллективных договоров и контроле их выполнении. На практике в ряде случаев со стороны работников наблюдается правовой нигилизм, со стороны работодателей — игнорирование сложившейся системы социального партнерства, стремление принимать решения, руководствуясь исключительно своими корыстными интересами. Как следствие — проявление крайних форм действий работников в целях разрешения трудового конфликта.

В термин «правовое обеспечение» в соответствии с Конституцией Российской Федерации и положениями ст. 5 ТК РФ включаются:

- нормативно-правовые акты различных уровней, принимаемые органами власти федерального, регионального и местного уровней;
- социально-партнерские акты (соглашения, коллективные договоры и соглашения, заключаемые на всех уровнях социального партнерства);
- локальные нормативные акты (принимаемые работодателями).

Идеология и политика социального партнерства ставит на первое место задачу конструктивного разрешения противоречий между трудом и капиталом, при котором согласовывались бы интересы наемных работников и предпринимателей и достигались бы социальный мир и политическая стабильность в обществе.

Социальное партнерство прежде всего зависит от исполнения работодателями и их представителями нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективных договоров и соглашений, а также от заинтересованности в сотрудничестве, взаимодействии и кооперации усилий, от возможности идти на определенные уступки, компромиссы.

Цель настоящей работы — оценка правового обеспечения социального партнерства и на этой основе разработка предложений по повышению его эффективности.

Задачи исследования:

- разработать критерии оценки эффективности социального партнерства;
- разработать рекомендации по совершенствованию правового обеспечения социального партнерства.

# Глава 1

## ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА И ПАРТНЕРСТВА: ПРОБЛЕМЫ ИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ

### 1.1. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ОТНОШЕНИЙ В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА

До конца 1880-х годов в России фактически не было трудового законодательства. Помещик имел право как распоряжаться имуществом принадлежавших ему крестьян, так и принуждать крепостных крестьян к труду. Принудительный труд людей, не являющихся свободными, практически не регламентировался. Существовал запрет на работу по религиозным праздникам, но эту традицию нельзя отнести к трудовым правовым актам.

Рынок труда (уже не в форме продажи крепостных, а как возмездные отношения спроса и предложения труда) начал формироваться, когда, с одной стороны, часть крестьян уже имела возможность свободно мигрировать в города, то есть появились свободные люди, зачастую находящиеся в крайней нужде, которые искали возможность трудиться, а с другой — в городах стали появляться механизированные производства, которым были необходимы рабочие руки. По общепризнанному мнению, трудовое или социальное право является сопутствующим явлением промышленного развития, которое начало особенно активно происходить в европейских странах в конце XVIII века<sup>1</sup>. Урбанизация способствовала притоку новых рабочих, что создавало ситуацию превышения предложения рабочих рук над их спросом, позволяло работодателям устанавливать крайне тяжелые условия труда: длительный рабочий день, низкую заработную плату, вовлекать в наемный труд женщин и детей и при этом платить вполнину меньше.

Тяжелые условия труда и жизни стали причиной роста недовольства рабочих, которое выливалось в такие экономически разорительные формы протеста, как забастовки. Работодатели в ответ на забастовки обращались в суд с иском о взыскании с забастовщиков материальных потерь, вызванных самовольным прекращением труда

---

<sup>1</sup> Каскель В. Новое трудовое право. М., 1925.

и остановкой производственных процессов. Невозможность компенсировать потери приводила к тюремным заключениям, что усиливало общую социальную напряженность.

Попытки создать профсоюзы, которые представляли бы работников в ходе переговоров, пресекались под видом прекращения деятельности общественно опасных организаций. Работы Маркса и Энгельса содержат теоретическое обоснование того, почему позиция наемных работников должна быть активной. Под их влиянием в Великобритании возникли партии, которые на законодательном уровне пытались отстаивать права наемных работников, способствовали пересмотру позиций общества в вопросах рабочего движения. Появились законы, ограничивающие продолжительность рабочего дня для детей, возраст, с которого можно было привлекать их к работе, ограничивалось право привлекать детей к работе в ночное время<sup>1</sup>. Кроме того, в первой половине XIX века в Великобритании был отменен запрет на создание коалиций, которые позднее были преобразованы в профсоюзы.

В 1870-х годах в Великобритании была введена добровольная регистрация профсоюзов и отменено судебное преследование профсоюзов за организацию забастовок. Все чаще трудовые споры по поводу оплаты и условий труда стали разрешаться в ходе переговоров и противостояние не доходило до забастовок. Результатом стало снижение социальной напряженности на предприятиях и в обществе в целом. Примеру Великобритании последовали Франция и Германия, а затем другие европейские страны. Постепенно были легализованы примирительные комиссии и органы трудового арбитража.

Коллективные договоры как письменно оформленные договоренности работодателей и профсоюзов появились в Великобритании во второй половине XIX века, в европейских странах в конце XIX — начале XX века<sup>2</sup>. На начальных этапах коллективный договор был документом, соблюдавшимся работодателями лишь на добровольной основе. Закон не признавал коллективный договор как правовой документ и не обеспечивал судебную защиту прав, закрепленных в этих актах. В основном законы о признании правовой силы за коллективными договорами принимались в 1914–1918 годах<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Лушиников А. М. Становление и развитие науки трудового права и науки права социального обеспечения в России (вторая половина XIX — начало XX в.). Ярославль, 2001.

<sup>2</sup> Лушиников А. М., Лушиникова М. В. Курс трудового права : в 2 т. М. : Статут, 2009. Т. 2.

<sup>3</sup> Усенин В. И. Коллективный договор // Большая советская энциклопедия. URL: <http://bse.sci-lib.com/article062830.html>.

В России реальное освобождение крестьян от крепостного права началось ближе к 1880-м годам. Развитие промышленных предприятий в средней полосе и наличие освободившихся от крепостной зависимости крестьян послужили предпосылками процессов, происходивших в России на полвека позднее, чем в Великобритании: недовольство условиями труда и произволом администрации выливалось в забастовки. Попытки разработать правовые нормы в защиту профсоюзного движения наталкивались на сопротивление как работодателей, так и законодательных органов.

Инициативу и настойчивость в разработке трудового законодательства неожиданно проявили некоторые губернаторы. Их позиция объяснялась тем, что они знали ситуацию на местах и стремились правовыми средствами снять усиливающуюся социальную напряженность, вызванную противоречиями между трудом и капиталом.

Первые российские трудовые законы были направлены на ограничение труда детей и женщин, особенно в ночное время, ограничение возраста, с которого можно привлекать человека к оплачиваемому труду. Такого рода ограничения в первое время вызвали настороженность не только у представителей фабричной администрации, но и у рабочих, которые опасались снижения доходов семей.

В 1882 году был принят закон, запрещающий труд детей в возрасте до 12 лет на фабриках и заводах и ограничивающий труд подростков (от 12 до 15 лет) 8 часами в сутки, а также запрещающий их работу в ночное время, по воскресеньям и в праздничные дни. На администрацию предприятий была возложена обязанность составлять списки вредных для здоровья работ. Закон обязал хозяев предприятий предоставлять возможность малолетним работникам посещать школы не менее 3 часов в день. Для надзора за исполнением закона был учрежден специальный орган фабричных инспекторов.

В 1884 году был издан закон о школьном обучении малолетних, занятых на промышленных предприятиях.

3 июня 1885 года<sup>1</sup> вышел закон, запрещающий ночной труд женщин и подростков в возрасте до 17 лет на хлопчатобумажных, полотняных и шерстяных фабриках. Необходимо отметить, что закон был принят только на три года.

Владельцы текстильных предприятий Центрально-Промышленного района, где ночной труд был наиболее распространен, пытались обойти закон, перевели работниц из ночной смены в дневные, а муж-

---

<sup>1</sup> Все даты до 1918 года приведены по старому стилю.

чин — в ночные. На это рабочие ответили акциями протеста, заставив фабрикантов исполнить закон.

Существенную роль в развитии правового обеспечения трудовых отношений в России сыграл закон от 3 июня 1886 года<sup>1</sup>, в котором определялся порядок оплаты труда, найма и увольнения рабочих. Данным законом ограничивалось право работодателей на изменение условий труда до окончания договора (либо требовалось известить работника об изменениях за две недели до их вступления в силу). С рабочих за досрочное увольнение могли взыскать штраф, превышающий месячный заработок. Наиболее важным было установление о том, что договор должен определять периодичность выплаты заработной платы не менее раза в месяц. Ранее работник мог получать заработную плату только к празднику или даже при увольнении, что сопровождалось массовыми нарушениями и конфликтами при окончательном расчете. В правовом аспекте весьма важным было ограничение, которое закон от 3 июня 1886 года устанавливал в отношении размера штрафов за нарушение трудовой дисциплины. Он был ограничен одной третью месячного заработка, но реальный размер в среднем не превышал 5 % от месячного заработка. В моральном плане важным было то, что деньги от штрафов поступали в особый фонд при фабрике. Их можно было использовать с разрешения фабричной инспекции только на удовлетворение нужд самих рабочих: на выплаты работникам, получившим травму на производстве, беременным женщинам и т. д.

В 1886 году были изданы постановления, регулирующие наем рабочих на фабрику и взаимоотношения предпринимателей и рабочих. Была запрещена выдача зарплаты в натуральной форме. Расчет должен был производиться не реже одного раза в месяц. Запрещалось производить вычеты из зарплаты, брать проценты за ссуду, ограничивались права работодателя в расторжении договора о найме, расширялись права фабричной инспекции, которая должна была определять размеры штрафов и могла не разрешать открытие фабричных лавок.

Однако позднее под давлением предпринимателей правительство в 1890 году «исправило» законы с учетом пожеланий фабрикантов.

Следующим важным законом, развивающим правовое обеспечение трудовых отношений, можно назвать закон от 2 июня 1897 года

---

<sup>1</sup> Закон от 3 июня 1886 г. «Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимном соглашении фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции». Цит. по: *Лушиников А. М., Лушиникова М. В.* Указ. соч.

«О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности». Законом был ограничен рабочий день до 11,5 часа в сутки, а по субботам и накануне праздников продолжительность дневной смены ограничивалась 10 часами. Кроме того, закон установил 66 обязательных дней отдыха в году: 52 воскресных и 14 дней общегосударственных праздников.

Но этот закон, как и предыдущие, часто нарушался и не исполнялся, так как одновременно с ними принимались различные циркуляры, благодаря которым действие законов сводилось на нет. Циркуляр министра финансов от 14 марта 1898 года отменил для всех фабрик и заводов установленную норму сверхурочных работ. Практически одновременно был поставлен вопрос об усилении фабрично-заводской полиции. По закону от 1 февраля 1899 года учреждалось 160 новых должностей полицейских надзирателей и 2320 городских на фабриках и заводах с численностью 200 и более рабочих.

По мере развития рабочего движения оно охватывало все большее количество рабочих, постепенно приобретая революционный характер, тем самым усиливая вмешательство властей в борьбу рабочих, когда, например, правительство приравнивало сосланных стачечников к уголовным поселенцам и лишало их в ссылке обычных пособий.

К 1902 году Министерством финансов были подготовлены проекты четырех законодательных актов: «Об обеспечении рабочих и малолетних детей рабочих школьным обучением», «Об устранении недостатков действующего закона о подаче врачебной помощи фабричным рабочим», «О порядке и условиях устройства промышленных заведений и производства в них работ», «Об установлении страхования рабочих от несчастных случаев, от последствий болезней и старости и семейств их на случай смерти главы». Все эти проекты предполагалось внести на обсуждение в Государственный совет. После 1897 года в Министерстве финансов возникли идеи о законном разрешении экономических забастовок рабочих. В 1902 году С. Ю. Витте подготовил записку «О пересмотре статей закона, карающих забастовки и досрочное расторжение договоров о найме, и о желательности организации рабочих в целях самопомощи». Эти замыслы, не получившие поддержки ни в правительственных кругах, ни у большинства предпринимателей, так и не были реализованы.

Несмотря на некоторые подвижки в развитии правового обеспечения, российское законодательство того времени не допускало фор-

мирование профсоюзов, что подталкивало рабочих к действиям, не предусмотренным законами: стихийным выступлениям, забастовкам. В 1903 году вышел закон, в соответствии с которым рабочие могли выбирать старост для переговоров с фабричной администрацией по делам трудовых отношений. Фактически закон создал правовую основу для легализации деятельности постоянных выборных представителей рабочих. В. П. Литвинов-Фалинский оценивал закон от 10 июня 1903 года о фабричных старостах как нормативный акт, «представляющий первый шаг в области организации рабочих и их самостоятельности на началах представительства»<sup>1</sup>. Вместе с тем он отмечал, что при желании этот закон может быть использован для запрета выражения рабочими своих требований<sup>2</sup>. В связи с этим И. Х. Озеров вполне справедливо отмечал, что «правовая фабрика возможна лишь в правовом государстве»<sup>3</sup>.

Закон о старостах от 10 июня 1903 года позволил создавать первые легальные организации рабочих на отдельных фабрично-заводских предприятиях. Принимая закон, правительство предусмотрело в нем различные «условия», которые не давали рабочим возможности развивать свои объединения на свободной, демократической основе. Во-первых, рабочие не могли собираться и организовываться на общем собрании, а разбивались на разряды по усмотрению правления предприятия. Во-вторых, рабочие могли избирать только кандидатов в старосты, из числа которых администрация определяла старосту по собственному выбору. В-третьих, в старосты не допускалась молодежь, так как для избираемых на данную должность рабочих был установлен возрастной порог в 25 лет. В-четвертых, местные власти в лице губернатора могли отстранить любого старосту своим распоряжением, не считаясь с мнением рабочих.

Закон не допускал придание рабочим старостам прав юридического лица. Он запрещал собрания рабочих всего предприятия, ограничив их только собраниями различных разрядов или цехов. Старосты имели право ходатайствовать исключительно по коллективным прошениям. Закон о старостах не пользовался популярностью среди рабочих. Предприниматели, в свою очередь, всячески тормозили его введение в практику. В результате в 39 губерниях данный закон практически не применялся.

<sup>1</sup> Литвинов-Фалинский В. П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. Цит. по: Лушников А. М., Лушикова М. В. Указ. соч. С. 33.

<sup>2</sup> Там же. С. 30–31.

<sup>3</sup> Озеров И. Х. Фабричные комитеты и коллективный договор. М., 1902.

Более значимым для рабочих был закон от 2 июня 1903 года об ответственности предпринимателей за увечья и смерть рабочих. Он обязывал владельцев предприятий оказывать рабочим, получившим увечья, бесплатную медицинскую помощь и оплачивать расходы на лечение: выдавать увечному пособие во время болезни в размере половины заработка, а в случае смерти потерпевшего выдавать на похороны 30 рублей для взрослого, 15 рублей — для малолетнего. Но действие закона распространялось только на фабрично-заводские предприятия, а также на предприятия, относящиеся к горной и горно-заводской промышленности. Предприниматели освобождались от вы плат, если рабочий получил увечье из-за «грубой» неосторожности или злого умысла.

До 1905 года государство запрещало свободную организацию профсоюзов. Любая профессиональная организация рабочих, которая создавалась для борьбы за экономические интересы работников, сразу же включалась в число «противозаконных сообществ». Они подлежали запрету «под опасением суда и ответственности по всей строгости законов, почему всем начальствам и полиции поставляется в обязанность, чтобы нигде и ни под каким предлогом таковых сообществ не учреждалось»<sup>1</sup>.

Протестные события 1905 года показали пагубность политики запрета профсоюзного движения, которое могло содействовать разрешению конфликта не на улицах, а за столом переговоров. Манифест 17 октября 1905 года давал право рабочим собираться и устраивать союзы. В то же время отсутствие четких директив и законов позволяло власти разгонять общие собрания рабочих, препятствовать деятельности профсоюзов.

Возрастающее рабочее движение заставило правительство пойти на уступки. В царском указе Сенату от 2 декабря 1905 года признается целесообразность свободы создания рабочих коалиций и отмены уголовной ответственности за экономические забастовки. Принятые 4 марта 1906 года «Временные правила о профессиональных обществах, учреждаемых для лиц в торговых и промышленных предприятиях, или для владельцев этих предприятий» были встречены резкой критикой со стороны общественного мнения России<sup>2</sup>.

В итоговом варианте закон сводил деятельность профсоюзов к выдаче пособий, устройству касс взаимопомощи, библиотек, профес-

<sup>1</sup> Прокопович С. К рабочему вопросу в России. СПб., 1905. С. 53.

<sup>2</sup> См.: Гриневиц В. Профессиональное движение рабочих в России. СПб., 1908. С. 78–102.

сиональных школ. Но они не имели права создавать забастовочные фонды и организовывать стачки. Запрет на создание профсоюзов распространялся на железнодорожников, рабочих почты и телеграфа, государственных служащих и сельскохозяйственных рабочих. Существование профсоюзов допускалось только непосредственно на предприятии, то есть деятельность союза ограничивалась заводской территорией. Закон ставил профессиональные общества под контроль полиции и органов государственной власти. Профсоюз мог быть закрыт, если его деятельность угрожала «общественной безопасности и спокойствию» или принимала «явно безнравственное направление».

Несмотря на ограничения, профсоюзы получили возможность выступать в защиту рабочих как юридические лица. Они могли защищать рабочих в третейских судах и примирительных камерах, могли вести переговоры с предпринимателями и заключать коллективные соглашения и договоры. Профсоюзы могли выяснять размеры заработной платы в различных отраслях промышленности и торговле, а также оказывать содействие при поиске работы.

Правила предусматривали порядок создания профсоюза. Для регистрации союзов были созданы городские и губернские присутствия по делам об обществах. За две недели необходимо было подать нотариально заверенное письменное заявление и устав старшему фабричному инспектору, который дальше направлял их в присутствие. За невыполнение и несоблюдение статей Закона предусматривалось наказание — арест на срок до трех месяцев.

Несмотря на множество запретов и ограничений, «Временные правила» стали законодательным актом, который дал наемным работникам право создавать профсоюзы. Успешная забастовочная борьба показала силу и организованность молодого профсоюзного движения России. Попытки работодателей разгромить профсоюзы не увенчались успехом. Предприниматели вынуждены были не только признать профсоюзы, но и встать на путь мирного разрешения конфликтов.

Попытки организации примирительных учреждений (комиссий, бюро, камер) начались еще с осени 1905 года. Первыми вступили на путь мирного разрешения конфликтов печатники. 27 ноября 1905 года в Петербурге состоялось первое заседание примирительной камеры, созданной для улаживания конфликтов между владельцами типографий и работниками. В состав камеры вошли 4 хозяина от Союза владельцев типографий и 4 рабочих от Союза рабочих

печатного дела. В дальнейшем камера занималась не только разбирательством конфликтных ситуаций, но и тарифными вопросами.

18 июля 1905 года в Петербурге состоялось первое заседание примирительной камеры судовладельцев и работающих у них каталей, причем рабочие сумели добиться ряда уступок. Летом 1906 года стала действовать «примирительная комиссия» в типографиях Москвы.

Одновременно с примирительными камерами стало формироваться значительное количество третейских судов, разрешающих конфликты между различными предпринимателями и их рабочими. Один из первых третейских судов был сформирован на Северной мануфактуре Гука, когда помощник директора предприятия, оскорбленный обвинениями рабочих, обратился в Союз рабочих по обработке волокнистых веществ с просьбой разобраться. Правление Союза предложило обеим сторонам выбрать по два судьи и назначило пятого суперарбитра от профессионального союза.

Заседания третейских судов проходили публично в торжественной обстановке. Предпринимателям впервые приходилось участвовать в заседаниях наравне с рабочими, что воспринималось ими как оскорбление их достоинства. Тем не менее предприниматели осознавали пользу от примирительных соглашений. Состоявшийся 4 ноября 1906 года съезд нефтепромышленников высказался за существование «камер соглашения для улаживания конфликтов с рабочими».

Весной 1907 года Московская городская управа разработала устав примирительных камер для разрешения споров и недоразумений между рабочими и служащими на предприятиях московского городского хозяйства. Примирительная камера состояла из пяти отделов по наиболее крупным отраслям городского хозяйства. Всего в камере работали пять человек: председатель от городских чиновников, два члена от рабочих и два — от их непосредственных начальников.

Российское законодательство поощряло примирительные процедуры и третейские суды, приравнивая их решения к уровню окружных судов и судебных палат. Примирительные камеры придавали борьбе рабочих более планомерный характер, позволяя сосредоточить внимание на принципиальных вопросах.

Первоначально требования рабочих носили общий характер. Они касались вопросов сокращения рабочего времени, работы в предпраздничные дни, увеличения заработной платы, урегулирования перерывов, признания выборных, вежливого обращения, некоторых санитарных сторон быта и т. п.

По мере укрепления профсоюзов требования приобретали более детальный, конкретный характер. Профсоюзы стали призывать работодателей к заключению специальных соглашений. Первыми предложили принять тарифное соглашение печатники. Петербургский союз работников печатного дела предложил владельцам типографий заключить двухлетнее тарифное соглашение. На 1-й Всероссийской конференции рабочих печатного дела были разработаны предложения по структуре и содержанию соглашения. Оно должно было включать в себя регламентацию рабочего времени, сверхурочных работ, вопросы оплаты труда. Особенно подробно рассматривалась проблема использования на предприятиях отрасли труда подростков и женщин. На конференции рассматривались вопросы обеспечения в тарифном соглашении минимального заработка, который был бы «достаточен для удовлетворения его (рабочего) необходимых материальных и духовных потребностей». Тарифные соглашения предлагалось заключать сроком до одного года.

В Петербурге подготовку первого тарифного соглашения взяла на себя специальная тарифная комиссия Союза рабочих печатного дела. Она была разделена на несколько секций по различным специальностям, каждая из которых разрабатывала свой тариф.

Некоторые коллективные договоры касались только отдельных вопросов взаимоотношений профсоюзов с хозяевами предприятий. Так, петербургский Союз сапожников после стачки 1906 года договорился с хозяевами некоторых мастерских «никого не увольнять или не принимать без ведома Союза».

Постепенно идея заключения коллективного договора становилась все более популярной в профсоюзной среде. На областной конференции профсоюзов Московского промышленного района была разработана специальная резолюция, в которой говорилось:

«1. Профессиональные союзы должны всячески стремиться к тому, чтобы договоры заключались не между отдельными рабочими и предпринимателями, а между союзом рабочих и отдельным предпринимателем или группой их;

2. Профессиональные союзы должны поставить себе задачей ознакомление с условиями рынка, с ценами на товары, чтобы в зависимости от них всегда быть в состоянии в удобный момент повысить свои требования;

3. Союзы должны неизменно укреплять и упрочивать свою организацию в целях предупреждения нарушения коллективного договора предпринимателем;

4. Профессиональные союзы и при существовании коллективного договора должны быть готовы к борьбе, увеличивая свою боевую готовность, накапливать стачечный фонд и составлять таким образом грозную силу, стоящую постоянно на страже коллективного договора;

5. Профессиональные союзы должны оказывать широкую поддержку политической борьбе пролетариата, которая и может привести к закреплению законодательным путем тех выгод, которые удалось отвоевать у предпринимателей при помощи упорной экономической борьбы, и найти для них выражение в коллективном договоре».

К 1910 году в России была предпринята попытка создать свод трудового законодательства, включающий порядка десяти основных фабричных законов, которые регламентировали максимальную продолжительность рабочего дня, в том числе для мужчин, использование труда женщин и детей, вводили перечень обязательных выходных и праздничных дней, учитывали особенности труда на горнодобывающих и металлургических предприятиях, особенности сезонного найма на сельскохозяйственные работы.

23 июня 1912 года Николай II подписал два закона, касавшихся социального страхования рабочих: «Об обеспечении рабочих на случай болезни», «О страховании рабочих от несчастных случаев».

«Закон об обеспечении рабочих на случай болезни» распространялся лишь на предприятия частного пользования, а также фабрично-заводские, горные, горнозаводские, железнодорожные, судоходные по внутренним водам и трамвайные предприятия, на которых были заняты постоянно не менее 30 человек. Действие закона распространялось только на европейскую часть России и Кавказ и охватывало 1/6 часть пролетариата. Закон не затрагивал сельскохозяйственных, строительных рабочих, рабочих кустарной промышленности, ремесленных мастеровских.

Обеспечение рабочих по болезни возлагалось на больничные кассы, которые должны были учреждаться при каждом предприятии с численностью не менее чем 200 рабочих. Для мелких предприятий могла создаваться общая касса. Попытки создания крупных касс с числом участников более 200 натолкнулись на активное сопротивление органов власти.

Средства больничных касс формировались из взносов рабочих в размере от 1 до 2 % заработной платы (в зависимости от количества рабочих и решения общего собрания ее членов), а также доплат промышленников, составлявших 2/3 общего взноса.

Основной функцией кассы являлась выдача денежных пособий своим участникам в случае болезни, увечья, родов и смерти. Кроме того, закон предоставлял больничным кассам возможность в пределах установленной суммы организовать для них лечебные учреждения.

Закон «О страховании рабочих от несчастных случаев» охватывал тот же круг предприятий и занятых в них по найму лиц, что и закон «Об обеспечении рабочих на случай болезни». Страхование рабочих возлагалось законом на так называемые страховые товарищества. Средства страховых товариществ слагались из взносов владельцев предприятий в определенном процентном отношении к выплаченной рабочим заработной плате. Так как закон требовал, чтобы размер взносов определялся в соответствии со степенью опасности работы на предприятии, страховые взносы взимались товариществами по специальным тарифам взносов, в которых размер процентных отчислений устанавливался по классам опасности. Застрахованные рабочие не делали взносы непосредственно в страховое товарищество. Но значительная часть расходов по несчастным случаям ложилась на них, так как пострадавший от несчастного случая в течение первых 13 недель находился на иждивении не страхового товарищества, а больничной кассы, средства которой в большей части формировались из взносов рабочих.

С учетом того, что большинство увечий (ушибы, травмы и др.) вылечивается в первые недели после несчастного случая, а более длительного лечения требуют лишь относительно редкие тяжелые увечья, рабочие, как правило, лечились за счет не страховых товариществ на средства предпринимателей, а больничных касс, фонды которых пополнялись рабочими. Хотя говорить об относительно редких случаях тяжелых увечий не совсем корректно, так как количество несчастных случаев на предприятиях возрастало с каждым годом.

Одновременно были утверждены законы об органах надзора за деятельностью больничных касс и страховых товариществ: «Об учреждении присутствий по делам страхования рабочих» и «Об утверждении совета по делам страхования рабочих».

Присутствия по делам страхования рабочих утверждались по одному на каждую губернию или область. Они должны были наблюдать за исполнением страховых законов и издаваемых в их развитие правил, инструкций, постановлений. Кроме того, они решали вопросы по рассмотрению жалоб на постановления общих собраний, занимались ревизией деятельности больничных касс и др. Но все эти

важные вопросы, имевшие большое значение для рабочих, решали не сами трудящиеся, а чиновники и владельцы предприятий. Из пятнадцати членов присутствия в его состав входило лишь два представителя рабочих, избравшихся от участников тех больничных касс, которые находились в месте нахождения присутствия.

Совет по делам страхования рабочих стал высшим органом надзора в России. Он был образован при Министерстве торговли и промышленности. В его состав входили четырнадцать чиновников, включая министра торговли и промышленности, двух представителей петербургского губернского земства и городской думы и по пять представителей от предпринимателей и рабочих. За участие в работе заседаний Совета выплачивалось вознаграждение.

В целом правительственные страховые законы, которые более широко известны под общим названием «Страховой закон 1912 года», стали для своего времени достаточно прогрессивными, но их выполнение было существенно затруднено. Характерно, что в их основу были заложены принципы социального партнерства. Но объединения работодателей всячески тормозили их проведение, профсоюзы были разогнаны, государство больше беспокоилось об интересах заводчиков и фабрикантов.

В 1913 году был издан Устав о промышленном труде, в научном мире вполне обоснованно считающийся прообразом будущих российских кодексов законов о труде. Ряд его понятий и норм вошли в КЗоТ РСФСР 1918 и 1922 годов.

Российская и мировая практика трудовых отношений показала, что полное отсутствие государственного вмешательства во взаимоотношения труда и капитала сопровождалось бесправием работников, которое могло приводить к разрушительным действиям, экономическим потерям, нарушениям общественного порядка, ухудшению здоровья нации. Осознание этих последствий побудило власть к началу XX века принять законы и ряд подзаконных актов, направленных на ограничение власти работодателей, на расширение и защиту прав работников.

В России свержение царского правительства изменило ситуацию в правовых вопросах трудовых отношений: было издано Постановление о рабочих комитетах в промышленности, легализовавшее и усиливавшее позиции рабочего представительства на предприятиях, утверждено Положение о примирительных камерах и третейских судах, занимавшихся разрешением трудовых споров, при Министерстве труда был создан специальный комитет, готовивший проекты право-

вых актов в сфере труда, к работе которого привлекли представителей профсоюзов и объединений работодателей.

Принятые правительством в 1917 году постановления не внесли существенных изменений в страховое дело. Временное правительство полагало, что в момент революционной перестройки всей жизни страны значительное расширение круга страхуемых было бы технически неосуществимо.

Наиболее значимым в то время было постановление «Об обеспечении рабочих на случай болезни», изданное 25 июля 1917 года. По новому закону круг лиц, охватываемых страхованием, был расширен на рабочих ремесленных и строительных предприятий. Но действие закона не распространялось на сельскохозяйственных рабочих, торгово-промышленных служащих, домашнюю прислугу, мелкие предприятия, если на них было постоянно занято менее пяти работников. Министерство труда заявило, что в дальнейшем намерено провести расширение круга страхуемых.

Самая радикальная часть постановления касалась реорганизации больничных касс. Им было предоставлено право без согласия владельцев и разрешения властей объединяться между собой и образовывать общие кассы. Таким образом, у фабричных касс появилась возможность создавать окружные и общегородские кассы. Кроме того, рабочие получили право самостоятельно, без участия владельцев предприятий, формировать устав новых касс. Средства формировались по-прежнему из взносов предпринимателей и рабочих. Работники должны были производить отчисления в размере от 1 до 2 % заработка. Были увеличены пособия по случаю временной нетрудоспособности, но их размер не мог составлять более 2/3 заработка.

8 августа 1917 года было принято постановление «Об ограничении ночной работы женщин и подростков в возрасте до 17 лет», в котором подчеркивалось, что до окончания войны по согласованию заинтересованных министерств возможно разрешение ночных работ во всех отраслях производства, если это вызвано нуждами обороны.

Начало формированию советского трудового законодательства было положено Декретом СНК от 29 октября 1917 года «О восьмичасовом рабочем дне», которым вводилась 48-часовая рабочая неделя, сокращалась продолжительность рабочего дня на особо вредных для здоровья работах, запрещался ночной труд женщин<sup>1</sup>.

Советское правительство приняло также и другие постановления, улучшавшие положение трудящихся. 8 ноября Председатель

<sup>1</sup> СУ РСФСР. 1917. № 1. Ст. 10.

СНК В. И. Ленин подписал Декрет об увеличении пенсий рабочим, пострадавшим от несчастных случаев. 14 ноября был принят декрет «О бесплатной передаче больничным кассам всех лечебных учреждений предприятий». В декабре 1917 года Наркомат труда опубликовал «Положение о страховом совете» и «Положение о страховых присутствиях». Большинство мест в данных организациях предоставлялось рабочим. 22 декабря 1917 года был издан декрет ВЦИК «О страховании на случай болезни». Согласно данному документу повсеместно учреждались больничные кассы, которые должны были выдавать денежные пособия рабочим и служащим на время болезни в размере полного заработка, оказывать бесплатную врачебную помощь застрахованным и членам их семей, а также бесплатно выдавать им необходимые лекарства, медицинские принадлежности и улучшенное питание. В случае беременности женщины освобождались от работы на восемь недель до и восемь недель после родов с сохранением заработной платы. Для кормящей матери был установлен шестичасовой рабочий день. Все расходы на содержание больничных касс несли предприниматели. Рабочие освобождались от взносов.

Большое политическое значение имело введение рабочего контроля на производстве. 14 ноября 1917 года ВЦИК и СНК приняли «Положение о рабочем контроле». Создавался Всероссийский совет рабочего контроля, в который входили представители ВЦИК, исполкома Всероссийского совета крестьянских депутатов и Всероссийского центрального совета профессиональных союзов. Положение отменяло коммерческую тайну. Решения контрольных органов были обязательны для владельцев предприятий. Представители рабочего контроля вместе с предпринимателями отвечали за порядок, дисциплину и охрану имущества предприятий.

Возможность заключения коллективных договоров в России регламентировалась декретом Совета Народных Комиссаров РСФСР «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда» от 2 июля 1918 года. Тем самым коллективные договоры получили правовую поддержку и возможность защиты в судах в случае нарушения их положений.

Одной из важных задач становилось повышение заработной платы. Стремясь удовлетворить требования рабочих, Петроградский совет 4 декабря 1917 года принял резолюцию, в которой установил минимум 8–10 рублей заработной платы для чернорабочих — от 8 до 10 рублей в день. Пленум Московского совета рабочих и солдат-

ских депутатов 16 января 1918 года принял декрет «О минимуме заработной платы». Согласно документу, в Москве и ее окрестностях для всех рабочих устанавливался следующий минимум заработной платы: для мужчин — 9 рублей, для женщин — 8 рублей, для подростков — от 6 до 9 рублей в день. При этом женщинам, выполняющим одинаковую работу с мужчинами, устанавливалась равная с ними заработная плата. В январе 1918 года была сделана попытка определить прожиточный минимум во всероссийском масштабе.

Осуществление данного декрета встречало сопротивление работодателей. Например, в ответ на сокращение рабочего дня предприниматели стали снижать заработную плату. Рабочие, в свою очередь, стали создавать на предприятиях при профсоюзах специальные комитеты (союзы, ячейки) охраны труда, которые заставляли работодателей соблюдать советские декреты.

Первые законодательные акты новой власти не могли не коснуться и прав профсоюзов. Рассчитывая на их поддержку, советское правительство приняло ряд законов, которые должны были обеспечить широкую свободу профсоюзному движению. Так, в Декрете о рабочем контроле говорится: «Все законы и циркуляры, стесняющие деятельность фабричных, заводских и других комитетов и советов рабочих и служащих, отменяются».

Право работников создавать профсоюзы было провозглашено в Декларации прав трудящегося и эксплуатируемого народа. В ст. 16 данного документа говорилось, что «в целях обеспечения за трудящимися действительной свободы союзов РСФСР, сломив экономическую и политическую власть имущих классов и этим устранив все препятствия, которые до сих пор мешали в буржуазном обществе рабочим и крестьянам, пользоваться свободой организации и действия, оказывает рабочим и беднейшим крестьянам всяческое содействие, материальное и иное, для их объединения и организации».

В соответствии с Декларацией, РСФСР предоставляла право гражданам свободно устраивать митинги, собрания, шествия, гарантируя им создание всех политических и технических условий для этого.

Таким образом, формально на уровне законодательства профессиональным союзам была предоставлена полная свобода роста и организационного строительства, а органам власти было вменено в обязанность оказывать всяческое содействие в их деятельности.

В конце 1918 года был принят КЗоТ, который включал систематизированный перечень правил регулирования трудовых отношений. Однако в силу сложной социальной и экономической ситуации

в стране в КЗоТ 1918 года вошел ряд положений, которые снижали уровень защищенности по сравнению с уже имевшимися правовыми достижениями. Прежде всего вводилась всеобщая трудовая повинность, фактически легализующая принудительный труд, — постепенно она распространилась на все трудоспособное население старше 16 лет. Трудовая повинность постепенно расширялась и существовала независимо от наличия постоянной работы, фактически превращаясь в сверхурочную бесплатную работу. Переводы с одного места работы на другое без согласия работника объяснялись производственной необходимостью и не считались нарушением прав.

В КЗоТе 1918 года отсутствовало само понятие трудового договора. Соответственно, коллективные договоры не заключались, были расширены ограничения на использование труда женщин на ряде тяжелых работ и в ночное время. За многократное самовольное оставление работы могли применить уголовное наказание. Многие изменения в трудовых отношениях, так же как и отказ от прогрессивных ограничений в применении труда отдельных категорий работников, объяснялись социально-экономической ситуацией, сложившейся в ходе Первой мировой войны и последующей Гражданской.

В 1919 году была основана Международная организация труда, поводом для создания которой послужили революционные события в России и ряде других европейских стран. В целях противодействия стихийным насильственным способам разрешения участвовавших конфликтов организаторы МОТ решили основать международную организацию для содействия социальному диалогу. Была и экономическая причина: рост затрат на персонал увеличивает издержки предприятий в странах, в которых развивается социальный диалог в качестве механизма разрешения трудовых конфликтов. В Преамбуле к Уставу МОТ отмечается, что «непредоставление какой-либо страной трудящимся человеческих условий труда является препятствием для других народов, желающих улучшить положение трудящихся в своих странах»<sup>1</sup>.

Видимо, под влиянием МОТ в начале 1920-х годов правовое обеспечение трудовых отношений вновь получает направление, близкое к идеям трудовых прав и свобод в экономически развитых европейских странах. Принимается Декрет СНК РСФСР «О коллективных договорах» от 23 августа 1922 года, утверждаются основные положения о тарифах, отменяются трудовая повинность и связанная с ней трудовая мобилизация.

<sup>1</sup> Преамбула к Уставу МОТ, принятому в 1919 году.

Новая экономическая политика вела к возрождению рыночных отношений в государстве, что повлекло за собой значительные изменения в положении рабочих. С февраля 1922 года была окончательно узаконена процедура найма и увольнения как метод получения рабочей силы. Ранее, 10 сентября 1921 года, СНК принял постановление «Основные положения по тарифному вопросу», в котором говорилось о новом порядке оплаты труда. Согласно данному документу, на предприятиях вводилась «сдельщина», то есть размер заработной платы стал зависеть от производительности труда. Для воздействия на нердивых работников вводилась система штрафов, из которых формировался поощрительный фонд предприятия.

На практике новый курс профсоюзов стал осуществляться уже с июля 1921 года, когда по решению ВЦСПС на некоторых госпредприятиях начали заключать первые коллективные договоры для нормирования условий труда.

5 ноября 1921 года ВЦСПС утвердил коллективный договор между союзом деревообделочников и «Северолесом». В то же время тяжелое положение предприятий, отсутствие у многих из них собственного бюджета тормозило заключение коллективных договоров. Лишь с мая 1922 года началась кампания по заключению коллективных договоров.

Менялось и трудовое законодательство. После введения КЗоТ 1922 года<sup>1</sup> снова стали заключаться трудовые договоры. Согласно новой версии Кодекса без согласия работника не допускался его перевод на другую работу или изменение трудовой функции. Также было восстановлено понятие минимальной заработной платы, установлены восьмичасовой рабочий день, минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск, закрытый перечень оснований для увольнения по инициативе работодателя, запрет детского труда, а также охрана труда женщин и несовершеннолетних, ограничение сверхурочных работ. Кроме того, были утверждены правила оплаты сверхурочных работ, введен оплачиваемый отпуск по беременности и родам. Было установлено, что условия всех договоров и соглашений о труде не должны были ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными КЗоТ, в противном случае они признавались недействительными.

Кодекс 1922 года реабилитировал комплекс норм, защищающих коллективные права и интересы работников. Среди них — гарантии

<sup>1</sup> СУ РСФСР. 1922. № 70.

деятельности профсоюзов, правовая регламентация коллективных договоров, признание возможности трудовых споров и создание расчетно-конфликтных комиссий (РКК), так называемых примирительных камер, третейских судов<sup>1</sup>.

Кодекс 1922 года предусматривал использование прежде всего добровольных соглашений. В отличие от закона периода «военного коммунизма», государство устанавливало только минимум заработной платы и требование соблюдения минимума условий труда (который включал в себя восьмичасовой рабочий день, оплаченные отпуска, ограничения на использование детского труда и т. д.). Коллективный договор, заключенный профсоюзом, становился обязательной формой трудовых соглашений. При этом право на заключение коллективного договора имел только профсоюз. Закон устанавливал систему примирительных конфликтных учреждений, местных расценочно-тарифных комиссий, примирительных камер и т. п.

Согласно новому Кодексу законов о труде трудоустройство должно было осуществляться через биржи труда. За профсоюзами сохранялась монополия на охрану труда и защиту интересов рабочих. Администрация не имела права вмешиваться в выборы руководящих профсоюзных органов на местах. В то же время Кодекс устанавливал обязательное отчисление администрацией предприятия средств в кассу профсоюза в размере 2 % от фонда заработной платы. Профсоюз мог потратить эти средства на содержание местных профсоюзных комитетов, обучение кадров и актива. В свою очередь, профсоюзы не должны были игнорировать права нанимателей. Невыполнение рабочими требуемой нормы производства могло быть наказуемо в виде удержания из заработной платы, которая не должна была при этом составлять менее 2/3 от стандартного уровня. В Кодексе присутствовал объемный перечень оснований, по которым можно было уволить рабочего без компенсаций в случае невыполнения им своего договора. Новый Кодекс законов о труде вступил в силу 15 ноября 1922 года.

Принятие Кодекса знаменовало завершение создания политических, экономических и правовых условий для деятельности профсоюзов в условиях новой экономической политики.

Реализуя принципы политики «советского тред-юнионизма», профсоюзы уделяли самое пристальное внимание кампании по заключению коллективных договоров.

---

<sup>1</sup> Лушников А. М., Лушникова М. В. Указ. соч.

Для организации заключения коллективных договоров бюро регулирования труда на частных предприятиях при отделе нормирования труда ВЦСПС разработало в сентябре 1921 года основные положения коллективного договора. Проект данного документа обсуждался на специальном совещании, где помимо представителей ЦК союзов присутствовали работники Госплана и других правительственных организаций. Было принято решение о разработке примерного коллективного договора, на основании которого крупные отраслевые профсоюзы могли бы разработать примерные коллективные договоры для своей отрасли. Еще 2 октября 1921 года Президиум ВЦСПС утвердил проект Примерного коллективного договора на капиталистических предприятиях.

В целом структура Примерного коллективного договора на предприятии оставалась стабильной в течение всего периода нэпа. Утвержденный в феврале 1925 года Президиумом ВЦСПС Примерный коллективный договор содержал семь разделов:

- «Общие положения»;
- «Наем и увольнение»;
- «Заработная плата, нормы и порядок оплаты труда»;
- «Рабочее время и отдых»;
- «Охрана труда»;
- «Ученичество»;
- «Культуртреугольник».

К коллективному договору на предприятии прилагались «Правила внутреннего распорядка на заводе», которые разрабатывались и принимались в том же порядке, что и коллективный договор. В правилах определялись обязанности рабочих на предприятии и их права.

Согласно инструкциям ВЦСПС коллективный договор не должен был повторять положения КЗоТ, так как все положения Кодекса являлись обязательными для работодателей. Профсоюз получал возможность развивать положения Кодекса в зависимости от возможностей предприятия.

Коллективный договор распространялся на всех членов профсоюза, что, по мнению их лидеров, должно было способствовать повышению влияния профсоюзных организаций в массах.

В коллективных договорах предусматривались гарантии рабочим на случай временной остановки работы. Работодатели брали на себя обязательство набирать рабочих через отделы учета и распределения рабочей силы, при этом в первую очередь получали работу члены

профсоюза. Кроме того, профсоюзы имели право требовать увольнения рабочих, принятых на работу в обход установленного порядка.

В коллективном договоре предусматривались гарантии для работников, избранных на профсоюзную или другую общественную работу, включая право на возвращение к прежней должности.

Большое значение для профсоюзов имели пункты коллективного договора, согласно которым часть средств предприятия отчислялась на культурно-просветительскую работу. В примерном коллективном договоре величина отчислений определялась в размере 1 % от суммы заработной платы. Средства передавались в распоряжение профсоюза. Присутствовали в коллективном договоре и пункты об отчислении средств предприятия на содержание профсоюзного комитета.

В соответствии с постановлением Президиума ВЦИК от 26 августа 1922 года «О порядке содержания ФЗК и месткомов и заменяющего их делегатского института» был установлен порядок, по которому предприятия были обязаны отчислять средства для проведения профсоюзной работы и передавать их профсоюзным комитетам. Объем отчислений должен был составлять не менее 2 % от фонда заработной платы для предприятий, на которых числится до 500 работающих, и не менее 1,5 % для предприятий, на которых трудится от 500 до 900 работающих. Эти средства расходовались на зарплату освобожденным работникам и на хозяйственные расходы профорганизации.

Особое место в коллективном договоре занимал раздел об оплате и нормировании труда. Расчет тарифных ставок предполагалось производить на основе прожиточного минимума, который определялся в соответствии с изменением цен на продукты питания. ВЦСПС рекомендовал профсоюзным органам заключать коллективные договоры на небольшие сроки — максимум на полгода. Это было связано с частым изменением цен на рынке.

Постепенно совершенствовались технологии решения вопросов оплаты труда. В соответствии с постановлением II Пленума ВЦСПС (1922) профсоюзы перешли от государственного нормирования труда к государственному регулированию. Минимальная ставка для рабочих средней квалификации устанавливалась государственными органами по соглашению с ВЦСПС. В свою очередь, профсоюзные органы на местах стремились к тому, чтобы в коллективных договорах ставка была выше государственного минимума.

В связи с тем, что работа по заключению коллективных договоров возлагалась на первичные профсоюзные организации, требовалось

установление четкого порядка заключения коллективных договоров. Для достижения эффективности данной работы ВЦСПС разработала специальную инструкцию. В ней была произведена классификация предприятий по их значимости — с каждой группой работали профсоюзные органы соответствующего уровня.

Так, владельцы предприятий, имеющих общегосударственное значение, или группы предприятий, расположенных в разных губерниях, но имеющих единое центральное правление, заключали коллективный договор с центральными комитетами отраслевых профсоюзов.

На предприятиях, где работало более ста человек, не относящихся к вышеуказанной группе, коллективный договор заключался с губернским отделением отраслевого профсоюза.

На предприятиях с меньшим количеством рабочих и служащих коллективные договоры заключались с местными отделениями отраслевых профсоюзов.

Для концессионных предприятий устанавливался особый порядок заключения коллективного договора. В связи с тем, что иностранные капиталисты заключали договор с Главным концессионным комитетом при СНК СССР, профсоюзы должны были знать условия концессионного договора. Учитывая необходимость поддерживать контакты с концессионным комитетом, вся работа по заключению коллективного договора на предприятии передавалась центральному комитетам соответствующих профсоюзов.

Все заключенные коллективные договоры подлежали регистрации в Народном комиссариате труда, что обеспечивало контроль за их исполнением.

Практика заключения коллективных договоров показала всю справедливость слов о неизбежности конфликтов между администрацией государственных предприятий и профсоюзами. По данным архивных документов и материалов, администрация предприятий применяла полный набор методов, присущих рыночной экономике, для отстаивания своих интересов в период переговоров. Наиболее часто профсоюзы сталкивались с такими действиями администрации:

- затягивание переговоров;
- запугивание рабочих;
- повышение зарплаты в период проведения колдоговорной кампании среднему управленческому звену;
- поручение переговоров неответственным представителям;
- отказ предоставить профсоюзам материалы по экономическому положению предприятия;

— выдвижение предложений, идущих вразрез с действующим КЗоТ;

— отказ от проведения общих собраний для утверждения коллективного договора и т. п.

Такие действия администрации предприятий приводили к затягиванию переговоров о перезаключении коллективных договоров, из-за чего не складывались деловые партнерские отношения между профсоюзами и хозорганами.

Для решения спорных вопросов на предприятиях стали создаваться следующие инстанции:

— расценочно-конфликтные комиссии, создаваемые на паритетных началах;

— конфликтные комиссии при отделах труда НКТ, куда входили представители профсоюзов, НКТ и Наркомата юстиции;

— примирительные камеры при отделах труда НКТ в составе представителей профсоюза и администрации с приглашением арбитра, назначаемого отделом труда;

— третейские суды, составленные из равного числа представителей администрации и работников, с приглашением суперарбитра по соглашению сторон.

Необходимо отметить, что инспекторы труда НКТ имели широкие права по отношению к нарушителям КЗоТ. Они могли брать подписку о невыезде и даже заключать под стражу нарушителей трудового права. Инспекторы работали в тесном сотрудничестве с профсоюзами. Это выражалось в массовых обследованиях предприятий, привлечении нарушителей к ответственности, ужесточении законодательства о деятельности предпринимателей. Многие из этих мер вынуждали предпринимателей выполнять достигнутые с профсоюзами договоренности. В отчете Союза швейников Ленинграда за 1924 год отмечалось: «За последнее время со стороны хозяев наблюдается более правильное отношение к существующим законам о труде, и громадное большинство предъявленных требований выполняются раньше срока».

К концу 1930-х годов под влиянием усложнившийся международной обстановки давление на права работников вновь усилилось: примирительные камеры и третейские суды, как и трудовые сессии народных судов, были ликвидированы. Прежнее толкование коллективного договора было признано вредным и тред-юнионистским, так как договор рассматривался профсоюзами как одностороннее обязательство хозяйственных организаций.

На XVI съезде ВКП(б) в июне 1930 года была выдвинута идея двусторонних обязательств по коллективному договору. Коллективный договор становился частью промышленного финансового плана. Вопросы охраны труда и улучшения культурно-бытовых условий рабочих, устанавливаемые колдоговором, рассматривались как составная часть промфинплана. Таким образом, улучшение материального положения рабочих какой-либо фабрики или завода зависело от выполнения промфинплана во всех его количественных и качественных показателях. При разработке рекомендаций по заключению коллективных договоров в 1930–1931 годах, в отличие от прошлых лет, на первый план выходили хозяйственно-производственные задачи, вопросы повышения производительности труда, снижения себестоимости.

Идеологи социалистической реконструкции не скрывали, что в период социалистического строительства производительность труда должна расти значительно быстрее, чем заработная плата. Пересмотр тарифных сеток, который проходил в июле 1931 года, привел к созданию новой системы оплаты труда, основанной на максимальном внедрении сдельщины. При этом основной упор делался на введение прогрессивно-премиальной сдельщины. Сущность ее заключалась в том, что вместе с увеличением выработки сверх нормы увеличивалась на определенный процент расценка.

Параллельно с этим все больше увеличивалась обобщественная часть заработной платы. Государство все чаще заявляло об удовлетворении нужд рабочих. Оно брало на себя обязанность нести расходы на воспроизводство рабочей силы, социальное страхование, жилищное строительство и т. п.

Постановлением СНК СССР от 20 декабря 1938 года вводились трудовые книжки для всех работников. Цель этой реформы была административной: они вводились для учета рабочей силы и выявления «не привлеченных к работе».

Профсоюзы все больше утрачивали функцию защиты интересов трудящихся и с 1933 года стали, по сути, государственной структурой. Постановлением ЦИК СССР, СНК СССР и ВЦСПС от 23 июня 1933 года Народный комиссариат труда СССР был присоединен к ВЦСПС<sup>1</sup>. В 1939 году была упразднена правовая инспекция.

ВЦСПС в новой роли в ряде случаев принимал решения, противоречащие КЗоТу. Например, сначала в текстильной, а затем и во всей

<sup>1</sup> СЗ СССР. 1933. № 40. Ст. 238.

легкой промышленности беременные женщины, переведенные на более легкий труд, вместо уставленной в соответствии со ст. 132 КЗоТ средней заработной платы стали получать оплату за фактически выполняемую работу, которая была значительно меньше.

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 года<sup>1</sup> была увеличена продолжительность рабочей смены и отменено требование об обязательном еженедельном непрерывном отдыхе работников продолжительностью не менее 42 часов. Указ запрещал расторжение трудового договора в одностороннем порядке по инициативе работника, что фактически означало прикрепление рабочего к предприятию. Устанавливался ведомственный порядок разрешения трудовых споров, связанных с расторжением трудового договора. Разрешение на увольнение мог дать только руководитель предприятия, суды такие дела не рассматривали.

Один из указов Президиума Верховного Совета СССР<sup>2</sup> фактически ограничивал свободу выбора для молодежи. Данным правовым актом предусматривалась мобилизация в промышленность до 1 млн молодых людей путем направления в ремесленные училища, выпускники которых должны были в обязательном порядке отработать четыре года на производстве. Были существенно ограничены права колхозников. Они не имели ежегодных оплачиваемых отпусков, им не оплачивались больничные листы, колхозницам не предоставлялся оплачиваемый отпуск по беременности и родам. Жители сел не имели паспортов до середины 1970-х годов, для поступления в вуз молодые жители села должны были получить справку, которую колхоз и партийная организация предоставляли крайне неохотно.

КЗоТ был переиздан в 1952 году ограниченным тиражом, который распространялся только внутри судебной системы. Работникам, профсоюзам и даже специалистам кадровых служб ознакомиться с ним было крайне сложно, что существенно ограничивало возможности правового обеспечения трудовых отношений.

С 1930-х годов господствовало централизованное плановое управление экономикой, что оказывало влияние на сферу регулирования социально-трудовых отношений. Нормативная роль коллективных договоров была снижена. В договорах, заключаемых на предприятиях Ленинграда, фиксировалось содержание централизованно принятых государственными органами нормативных актов и определялись меры их выполнения в условиях данного предприятия. В условиях

<sup>1</sup> ВВС СССР. 1940. № 20.

<sup>2</sup> ВВС СССР. 1940. № 37.

плановой экономики и всеобщей государственной собственности ответственность за обеспечение социальной справедливости в отношениях основных субъектов экономики взяло на себя государство. Приоритет был отдан законодательному регулированию социально-трудовых отношений.

С 1934 по 1947 год была прекращена практика заключения коллективных договоров. С 1947 года коллективный договор между фабрично-заводским местным комитетом профсоюза, действовавшим от имени коллектива рабочих и служащих, с администрацией предприятия ориентировался на принятие взаимных обязательств по выполнению и перевыполнению производственного плана, совершенствованию организации труда, а также охраны труда и материально-бытового положения работников.

К концу 1950-х — началу 1960-х годов в профессиональном движении наметились перемены. Командно-административная система, сложившаяся в стране, значительно сковывала профсоюзы в их защитных, представительских и контрольных действиях, что привело к спаду их активности, уменьшению влияния на общественно-политическую жизнь общества.

Декабрьский Пленум ЦК КПСС 1957 года рассмотрел вопрос о работе профессиональных союзов. По рекомендации пленума были расширены функции фабрично-заводских местных комитетов (ФЗМК).

Эта положительная тенденция выразилась в принятии целого ряда нормативно-правовых актов, реально расширявших права и полномочия профсоюзов. Среди них большое значение имело «Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза», принятое в 1958 году. Основное внимание в нем уделялось защите прав и интересов трудящихся, заботе об улучшении условий их труда и быта, отдыха и состояния здоровья.

Начиная с 1957 года работа по заключению коллективных договоров стала рассматриваться как одна из важных организационных форм привлечения трудящихся к управлению производством. В июле 1958 года было принято «Положение о постоянно действующем производственном совещании» (ПДПС), в результате которого на совещаниях под руководством профсоюзов разрабатывались и обсуждались проекты текущих и перспективных производственных планов, а также предложения по вопросам внутризаводского планирования, заслушивались отчеты руководителей предприятий и цехов о текущей работе, итогах хозяйственной деятельности. О выполнении поставленных задач администрация была обязана докладывать на очередном

заседании производственного совещания. Решения, непосредственно затрагивающие интересы рабочих и служащих (нормирование, тарификация, формы оплаты, премирование, использование фондов предприятий, увольнения), отныне должны были приниматься администрацией только с согласия заводских комитетов. Также им предоставлялось право рассмотрения трудовых споров.

Положения о правах ФЗМК и ПДПС открывали для профсоюзных организаций новые возможности для более широкого вовлечения трудящихся в управление производством и народным хозяйством. Эти законодательные акты стали важным шагом в развитии внутрипрофсоюзной демократии и инициативы трудящихся.

ФЗМК предприятий, их постоянные комиссии (по труду, зарплате, производственно-массовые, по трудовым спорам и т. п.) учились использовать предоставленные им права. ПДПС избирались на общих собраниях рабочих и служащих. В сферу действия совещаний включались важнейшие вопросы производства, экономики, социального развития коллектива. В январе 1958 года Президиум ВЦСПС вынес решение о создании оргкомитета Всесоюзного общества изобретателей и рационализаторов (ВОИР). В 1960 году по инициативе участников движения бригад и ударников возникли общественные экономические бюро (ОБЭА). Рост активности рабочих в социальной и экономической сфере управления ярко проявился и в деятельности общественных бюро нормирования (ОБН). С начала 1960-х годов на заводах, фабриках города появились общественные бюро кадров (ОБК), которые предварительно рассматривали заявления об уходе с предприятий, разбирались в конфликтных ситуациях.

Помимо ОБК в решении проблемы рационального использования трудовых ресурсов заметную роль играли общественные бюро научной организации труда, советы ветеранов, товарищеские суды и др.

С июля 1961 года, в соответствии с положением Президиума Верховного Совета РСФСР, расширились права товарищеских судов. Они могли налагать денежный штраф (до 10 рублей), возбуждать ходатайство о переводе на нижеоплачиваемую работу, понижение в должности и т. п.

В 1960–1970-х годах профсоюзы активно взаимодействовали с государственными органами. При этом многие решения, согласно действующим законодательным актам, государство принимало лишь с учетом предложений профсоюзов и с их согласия. В соответствии с правовыми нормами, большинство вопросов по установлению условий труда, его оплаты, правил внутреннего трудового распорядка для

рабочих и служащих, ценообразования, строительства и распределения жилья, а также многие другие решались хозяйственными органами совместно с профсоюзами.

К особой правовой форме взаимодействия профсоюзов и государства относилось право профсоюзов самостоятельно решать вопросы, обязательные к выполнению для администрации предприятий, учреждений и организаций. К ним относились вопросы государственного социального страхования, контроля за состоянием охраны труда и техники безопасности, разрешения трудовых споров и принятия по ним решений, обязательных для исполнения администрацией предприятий и учреждений, а также деятельность профсоюзов по вопросам, связанным с санаторно-курортным обслуживанием трудящихся.

В 1966 году было принято совместное постановление правительства и профсоюзов «О заключении коллективных договоров на предприятиях». В 1971 году принят «Порядок заключения коллективных договоров», а с 1976 года в связи с проводимым курсом на ускорение научно-технического прогресса коллективные договоры стали заключаться также в научно-производственных объединениях, научно-исследовательских организациях, конструкторских бюро, на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства, заготовительных предприятиях, организациях материально-технического снабжения.

В новых условиях расширилась и социальная база профессионального движения. Принципиальное значение имело принятие в 1976 году решения, в соответствии с которым всем колхозникам было разрешено на добровольной основе вступать в профсоюз работников сельского хозяйства. Так была ликвидирована правовая несправедливость в отношении значительной части трудящихся.

В этот период профсоюзам в лице ВЦСПС было предоставлено право законодательной инициативы, закрепленное в Основах законодательства СССР и союзных республик о труде (1970).

КЗоТ РСФСР 1922 года действовал до принятия в 1970 году Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. В 1971 году ВС РСФСР утвердил новый КЗоТ РФ (введен в действие с 1 апреля 1972 г.), в который вносились дополнения и изменения вплоть до января 2002 года.

Общие положения КЗоТ 1971 года включали в себя следующие разделы:

- «Коллективный договор»;
- «Трудовой договор»;

- «Рабочее время»;
- «Время отдыха»;
- «Заработная плата»;
- «Нормы труда и сдельные расценки»;
- «Гарантии и компенсации»;
- «Трудовая дисциплина»;
- «Охрана труда»;
- «Труд женщин»;
- «Труд молодежи»;
- «Льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением»;
- «Трудовые споры»;
- «Профессиональные союзы»;
- «Участие рабочих и служащих в управлении производством»;
- «Государственное социальное страхование»;
- «Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде».

В КЗоТ 1971 года нет раздела «Социальное партнерство», хотя раздел, регламентирующий структуру коллективного договора, был. Данное положение объясняется особенностью развития правового обеспечения трудовых отношений в целом. В середине XX века в Советском Союзе профсоюзы играли существенную роль в распределении благ через общественные фонды потребления. Переговоры по вопросам заработной платы между профсоюзами и работодателями не проводились. Форма собственности была социалистическая, общенародная. Объединений работодателей не существовало, поскольку директора предприятий были наемными работниками, руководившими предприятиями в рамках плановой экономики, в то время как финансовые параметры и продвижение продукции задавались командными методами.

С апреля 1985 года в развитии страны обозначился новый этап. Началась перестройка — попытка реформирования советской системы в рамках контроля КПСС и государства за экономикой. До конца 1980-х годов перестройка проходила под лозунгом совершенствования социализма, то есть без разрушения социалистической системы в экономике и политике, без коренных преобразований форм собственности и государственного устройства.

После 1987 года происходила демократизация колдоговорной работы. В связи с начавшейся перестройкой было принято «Общее положение о порядке заключения коллективных договоров». В нем подтверждалось право коллектива, профсоюзной организации и ад-

министрации самостоятельно договариваться и решать вопросы структуры и содержания коллективного договора, брать взаимные обязательства по обеспечению социально-экономического развития предприятия в условиях перехода на полный хозрасчет и самофинансирование. Была отменена регистрация коллективных договоров в вышестоящих хозяйственных и профсоюзных органах.

Начался процесс освобождения предприятий от опеки центра и передачи им прав и ответственности за результаты хозяйственной деятельности. Коллективный договор стал приобретать значение локального организационно-правового акта по регулированию социально-трудовых отношений на предприятии силами самих партнеров.

Те, кто начинал рыночные преобразования, полагали, что рынок способен справедливо регулировать все отношения и интересы, в том числе социальные. Предполагалось, что демократизация отношений в обществе также сделает свое дело. Однако в российском обществе в результате демократизации так и не был сформирован общий взгляд на цели реформ, методы их проведения, приоритеты в экономике и социальной сфере. Демократизация отношений в экономике способствовала практической утрате государством способности воздействовать на происходящее внутри него.

Нарастание социальной напряженности, нестабильность цен, острейший дефицит товаров первой необходимости, разгул спекуляции, введение карточек и талонов — это только небольшой перечень последствий непродуманной перестройки народного хозяйства страны. Падение дисциплины и ответственности на всех уровнях власти, разрыв устоявшихся хозяйственных связей негативно сказались на экономике страны.

Профсоюзы впервые за многие годы заявили о своем освобождении от производственных функций, связанных с непосредственными хозяйственными задачами. Принятый в 1990 году Закон СССР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», несмотря на декларативный характер, закрепил очень важные положения. Во-первых, была провозглашена независимость профсоюзов, то есть отвергнуты попытки поставить их под контроль государственных органов. Во-вторых, было подтверждено право профсоюзов на законодательную инициативу, их участие в разработке мер по социальной и экономической защите трудящихся, решении вопросов, связанных с увольнением работников, остановкой или закрытием предприятий. В то же время закон не обязывал администрацию предприятий подписывать коллективный договор. Кроме того, не была

определена ответственность за затягивание и срыв заключения соглашения или договора.

Сложившаяся обстановка требовала от профсоюзов пересмотра своей структуры. Практика показала, что наиболее приемлемой формой организационного строения является федеративный принцип.

В ходе структурных изменений, конверсии производства, внедрения новых форм собственности сокращалось число трудящихся на действующих предприятиях. Распад экономических связей, расхождение между оптовыми и розничными ценами, система налогообложения только усугубляли эти процессы. В особо трудном положении оказались сотрудники предпенсионного возраста, женщины, имеющие малолетних детей, и молодежь, так как сокращения затронули в первую очередь эти категории работников.

Новым аспектом в защите профессиональных интересов стал сам процесс заключения трудовых договоров. В ходе этой процедуры, несмотря на рекомендации профсоюзов, работники все чаще сталкивались с произволом администрации предприятий. Особенно часто происходили увольнения работников без согласования с профсоюзным комитетом. Широкое распространение получила контрактная система. Это должно было способствовать проведению в регионе демонополизации, приватизации, развитию частного предпринимательства, привлечению иностранного капитала, развитию рыночной структуры.

В данных условиях профсоюзы стремились отстоять первоочередное право трудовых коллективов выбирать формы собственности: аренду, выкуп, передачу в коллективную собственность и т. п. Работникам рекомендовалось оставить у коллектива контрольный пакет акций при акционировании предприятий. Контроль над приватизацией предлагалось возложить на профсоюзные организации предприятий. Однако в ситуации ускоренной приватизации многие трудовые коллективы не смогли оказать на нее серьезного влияния.

В стране началось размежевание на зарождающийся класс предпринимателей и наемных работников. С 1990 года профсоюзы выступили с инициативой заключения региональных соглашений. Основным камнем преткновения стал вопрос стоимости минимальной прожиточной корзины и размера прожиточного минимума.

В 1992 году (в процессе изменения организационно-экономических и политических условий) раздел КЗоТ о коллективных договорах был выделен в самостоятельный Федеральный закон<sup>1</sup>, в котором

<sup>1</sup> Закон РФ от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (ред. от 29.06.2004) // Российская газета. 1992. 28 апр. № 98.

обозначены основополагающие принципы коллективных договоров и соглашений. Исходя из цели данной работы, приведем наиболее существенные принципы:

- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

Перечисленные принципы отражали развитие трудового законодательства в направлении общепринятых в европейских странах норм, демонстрировали право дополнять трудовое законодательство добровольными обязательствами сторон путем переговоров.

Экономические реформы 1990-х годов во многом проходили в ущерб социальным нуждам трудящихся. Многие граждане болезненно воспринимали социальную несправедливость. Кричащая роскошь и незаработанные блага одних резко контрастировали с обнищанием большинства населения. Быстрыми темпами шло расслоение общества на бедных и богатых. По официальной статистике, к 1993 году доходы 10 % наиболее обеспеченных граждан в 11 раз превышали доходы такой же доли наименее обеспеченных. Однако реальный разрыв в доходах был выше, так как обследования не учитывали значительную часть доходов от коммерческой деятельности и «нелегальных доходов». Уже к 1993 году разрыв в заработной плате у 10 % высокооплачиваемых и 10 % низкооплачиваемых работников достиг двадцатикратного размера — против десятикратного в середине 1992 года и пятикратного в 1991 году. На некоторых предприятиях заработная плата руководителей превышала среднюю зарплату работников в 12–15 раз.

Заработная плата стала терять свою основную функцию — обеспечивать нормальное воспроизводство рабочей силы и побуждать работников к эффективному труду. Рост заработной платы потерял непосредственную связь с конечными результатами производства и труда. Определяющим фактором роста оплаты труда стала динамика цен. Положение усугублялось начавшимися задержками выплаты заработной платы. Особенно острой была ситуация в бюджетной отрасли. Даже после увеличения с 1 декабря 1993 года тарифной ставки 1-го разряда ЕТС в 1,9 раза ставки и оклады работников, тарифицируемых с 1-го по 8-й разряды включительно, продолжали оставаться ниже прожиточного минимума.

Серьезные трудности возникли и в области трудовых отношений между работниками и работодателями. Действовавшее трудовое законодательство не соответствовало новым хозяйственным отношениям, из-за чего отсутствовала эффективная защита трудовых прав наемных работников.

Происходило существенное расширение прав работодателей и ограничение государственного вмешательства в сферу трудовых отношений. Именно в этот период участились случаи отправки работников в вынужденные отпуска без сохранения заработной платы, введения сокращенного рабочего дня с соответствующим снижением оплаты труда.

Сложная ситуация сложилась в кадровом обеспечении производства. Администрация многих предприятий отказывалась вкладывать средства в развитие персонала, в повышение профессиональной квалификации. Количество рабочих, прошедших переподготовку и обучение, уменьшилось вдвое.

Структурная перестройка экономики вела к сокращению рабочих мест в промышленности и их росту в сфере услуг. Все это способствовало появлению такого явления, как нестандартные формы занятости. На многих предприятиях стали появляться разнообразные формы гибких графиков работы и форм занятости, среди которых:

- разделение рабочего дня на части;
- сокращенная рабочая неделя;
- увеличение отпусков;
- гибкий график рабочего времени;
- работа на дому.

Крупный частный капитал был представлен в значительной мере бывшими директорами государственных предприятий. Именно они становились основными социальными партнерами профсоюзов трудящихся на крупных акционированных предприятиях. Новые экономические и коммерческие структуры — различные фонды, холдинги, совместные предприятия — возглавили представители прежней партийной и государственной номенклатуры. Самым многочисленным был бизнес «новой волны». На малых частных предприятиях в 1994 году было занято 10 % рабочей силы. Более 60 % мелких предпринимателей занималось торгово-посреднической деятельностью, 14 % — строительством и только 10 % — производством. В силу своей неоднородности предприниматели так и не смогли объединиться в единую организацию. К 1994 году в России существова-

ло более 50 организаций предпринимателей. Самой крупной из них считался Российский союз предпринимателей и промышленников.

В отношениях с работниками появлялись противоречивые особенности. С одной стороны, предприниматель был демократичен, доступен для подчиненных, с другой — доминировали отношения социального патернализма. Хотя часто предприниматель брал на себя роль «заботливого отца» по отношению к работникам, но, по сути, на предприятиях преобладал авторитарный стиль менеджмента.

Значительная часть российских предпринимателей недооценивала роль профсоюзов. В лучшем случае они терпели «послушных» профсоюзы, но решительно выступали против «независимых». В новых экономических структурах практически отсутствовали профсоюзные организации трудящихся. Предпринимались попытки создания профсоюзов корпоративного типа, то есть ассоциаций, в которых были бы объединены и работодатели, и наемные работники.

Во многом на развитие предпринимательства влияла внешняя среда, сложившаяся в 1990-е годы. С одной стороны, в России в целом были открыты все двери для свободной экономической деятельности. Низкая оплата труда среди промышленно развитых стран сочеталась с наличием подготовленной квалифицированной рабочей силы. В целом норма прибыли была на несколько порядков выше, чем в странах с развитой рыночной экономикой. С другой стороны, ряд факторов прямого и косвенного воздействия на экономическую деятельность предприятия ставил предпринимателей в тяжелое положение, побуждая их идти на нарушение общепринятых норм цивилизованного бизнеса.

Разрешительная система бизнеса сделала предпринимателей зависимыми от чиновничества. Для успешного ведения бизнеса необходимо было иметь связи в органах административной власти. Российский чиновник играл особую роль в обществе: формально он был обязан соблюдать закон, а на деле интерпретировал этот закон по своему усмотрению, то есть самостоятельно решал, кому дать ссуду и лицензию, а к кому направить налоговую инспекцию. Все это создавало благоприятную почву для развития коррупции в административных органах всех уровней.

В 1990-е годы в России сформировалась отлаженная система взяточничества в кредитно-финансовой и транспортной сферах, в торговле, в органах, отвечающих за лицензирование и приватизацию. Государство на данном этапе проявляло явную неспособность пресечь нарушения закона. Все это порождало у населения недоверие к вла-

сти, законам и государству, а в дальнейшем приводило к тому, что в уголовную статистику не попадало 80 % случаев хищений и 90 % фактов мошенничества. Большая часть доходов, получаемых от частного предпринимательства, укрывалась от налогов.

Следствием экономической преступности стал отток капитала. К 1994 году в частных банках за рубежом, по разным оценкам, хранилось от 22 до 60 млрд долларов, принадлежавших представителям российского бизнеса. В целом поведение предпринимателей 1990-х годов определялось той окружающей средой, в которой они находились и вели свою деятельность.

В сложившихся условиях и власть, и бизнес не были заинтересованы в активизации профсоюзов как инструмента общественного контроля. Профсоюзам приходилось работать в постоянно сужающемся правовом поле, испытывать на себе вмешательство со стороны различных государственных структур в их внутреннюю жизнь (например, в вопросе, касающемся сбора профсоюзных взносов).

В обществе проявились признаки, характерные для раннего капитализма: власть и предприниматели подталкивали профсоюзное движение к расколу с целью ослабления его влияния. Обществу начали навязывать идею, что профсоюзы тормозят развитие рыночных отношений, что коллективный договор на предприятии вообще не нужен, так как трудовые отношения работника и предпринимателя регулируются трудовым договором или контрактом. Часть предпринимателей стремилась вытеснить профсоюзы с предприятий или свести их влияние к нулю.

Все больше проявлялось стремление работодателей использовать труд временных работников (зачастую — мигрантов из ближнего зарубежья), которые не являлись членами профсоюзов. На некоторых предприятиях создавались «беспрофсоюзные зоны», работники полностью лишались социальной поддержки.

Во многих организациях профсоюзные организации прекращали свою деятельность. Только в обрабатывающей промышленности в период с 1993 по 1994 год профсоюзы перестали существовать на 12,5 % предприятий. Большинство покинувших профсоюзы работников сделали это либо потому, что они подвергались давлению работодателей, либо из-за того, что они не верили в то, что профсоюзы могут защитить их права.

Одним из результатов деятельности профсоюзов на уровне предприятий являлось заключение коллективного договора. Коллективный договор включал в себя пункты, обобщающие повседневную

практику деятельности профсоюза. В январе 1995 года, судя по ответам руководителей предприятий, коллективные договоры были заключены на 56,7 % предприятий, на 36,7 % такие соглашения отсутствовали. Еще 6,7 % руководителей не знали о существовании колдоговора.

Подготовительная работа по заключению коллективного договора была немыслима без сбора информации об экономическом положении на предприятии. В 1990-е годы профсоюзным комитетам приходилось сталкиваться со значительными трудностями при попытках договориться с администрацией предприятия о предоставлении этих сведений. Иногда они скрывались, так как якобы представляли собой коммерческую тайну, а иногда и вовсе без объяснения причин. Лишь 2/3 председателей профсоюзных комитетов отметили, что администрация предоставляет им полную информацию о положении дел на предприятии. В 13 % компаний информация предоставлялась частично. В остальных случаях администрация просто скрывала сведения.

Сам факт заключения коллективного договора еще не являлся гарантией его выполнения. Администрация и профсоюзные организации по-разному оценивали степень реализации их соглашений. Почти 80 % руководителей предприятий были убеждены, что полностью выполняют коллективный договор. Только каждый пятый директор признавал, что коллективный договор выполняется с нарушениями.

В то же время председатели профсоюзных комитетов отмечали полное выполнение колдоговоров на 40 % предприятий, частичное — на 46 % и еще на 14 % заявляли, что колдоговор не выполняется. Это объясняется стремлением администрации приукрасить ситуацию в общей атмосфере необязательности, сформировавшейся общей политической и экономической обстановкой 1990-х годов.

Проблема реализации условий коллективного договора в масштабах предприятия усугублялась и тем обстоятельством, что профсоюзам не удавалось добиться включения в него удовлетворяющих их условий. Только половина лидеров российских профсоюзов признала, что коллективный договор является достаточной гарантией защиты работников.

В этих условиях в России появились возможности для массового нарушения прав лиц наемного труда. В обществе укоренилось представление, что на негосударственных предприятиях трудовое законодательство может вообще не соблюдаться.

Для ограничения прав трудящихся администрация и владельцы предприятий злоупотребляли и тем обстоятельством, что условия труда работников в значительной степени определялись трудовым договором. Это позволяло работодателям включать в договоры такие положения, которые были явно направлены на ущемление прав трудящихся. Работники, зачастую не имеющие правовых знаний, веря в «авторитет печатного слова», подписывали договоры, не подозревая, что администрация вводила их в заблуждение, включая в документы положения, противоречащие трудовому законодательству. Многие трудовые договоры позволяли администрации оказывать давление на работника, который постоянно находился под угрозой увольнения.

Изучение трудовых договоров, заключенных на предприятиях в 1990-е годы, показывает, что в каждый договор включались положения, идущие вразрез с законодательством. Наиболее часто в тексте было указано обязательство работника не создавать профсоюзы, не участвовать в их работе, не принимать участия в забастовках и других массовых протестах под угрозой немедленного увольнения. С юридической точки зрения данные договоры, нацеленные на ограничение право- и дееспособности гражданина, являлись ничтожными. Однако в условиях массовой безработицы трудящиеся подписывали такие соглашения.

Нередко в трудовые договоры включались положения, которые были направлены на усиление юридической ответственности работника. Например, условие выплаты работником штрафов за нарушение трудовой дисциплины — зачастую в весьма крупных размерах. Имелись случаи, когда на работника без должных оснований возлагалась полная материальная ответственность, что противоречило действовавшему КЗоТу.

В массовом порядке продолжали заключаться срочные трудовые договоры, преимущественно краткосрочные. Это использовалось администрацией для свободного увольнения работника по истечении срока действия договора.

Встречались случаи, когда договором ограничивалась заработная плата работника, когда ее определенная часть маскировалась под другие выплаты (страховка, материальная помощь и т. п.), когда работник нес значительные убытки при начислении пособия по временной нетрудоспособности, при определении размера среднего заработка для начисления пенсии.

Для предотвращения нарушения прав трудящихся профсоюзы усилили работу по распространению среди работников правовых зна-

ний, чтобы они могли на равных разговаривать с администрацией при заключении коллективных договоров.

Нарушение социальных гарантий интересов трудящихся со стороны государства и бизнеса потребовало от профсоюзов создания новых видов гарантий и форм защиты трудовых и социальных интересов работников. Перед профсоюзами стояла важная задача — через систему социального партнерства оказать влияние на политику занятости. Именно по инициативе профсоюзов в трехсторонние соглашения города и области, в коллективные договоры предприятий стали вноситься разделы, посвященные вопросам занятости, организации и оплаты труда. В частности, в коллективные договоры вносились обязательства работодателей содействовать повышению квалификации работников, принимать на работу молодежь (в первую очередь детей членов коллектива), заниматься социальным продвижением кадров, работать с системой социальной защиты высвобождаемых работников, гарантировать своевременную выплату заработной платы.

С развитием рыночных отношений функции надзора и контроля над безопасностью труда были переданы в руки государства. За профсоюзами был законодательно закреплён общественный контроль над условиями и охраной труда.

Реформы 1990-х годов породили и новые, не известные ранее гражданам, проблемы. Многочисленные нарушения прав граждан в сфере услуг вызывали вопросы, где искать защиту своих прав, если они нарушены. После распада Советского Союза нормативные документы, регулирующие рабочий контроль профсоюзов, утратили свой правовой статус. Однако, учитывая важность данной деятельности, она не была прекращена. Профсоюзы на новой основе осуществляли защиту интересов людей труда в сфере услуг. Теперь они опирались на свой Устав, Кодекс законов о труде, Положение об инспекции рабочего контроля, а также на трехсторонние соглашения.

Данные, опубликованные в государственном докладе Минсоцзащиты Российской Федерации Правительству РФ в 1994 году «О положении детей в Российской Федерации», показали, что лишь 14 % детей были фактически здоровы, половина имела отклонения в состоянии здоровья, а 35 % были хронически больны. Около 40 % семей с детьми оказались за чертой бедности. Неслучайно в 1990-х годах одним из важнейших разделов трехстороннего соглашения и коллективных договоров оставался раздел об обеспечении детского оздоровительного отдыха.

Подводя итог анализа системы социального партнерства в период «лихих 90-х», следует отметить, что, несмотря на тяжелую экономическую и политическую ситуацию, преобладание в обществе либеральных настроений, профсоюзы сумели оказать серьезное влияние на развитие социального диалога. Так, были разработаны рекомендации об участии профсоюзов в приватизации на предприятиях, различные двух- и трехсторонние соглашения общего и специального характера.

К концу 1990-х годов экономические условия стали абсолютно невыносимыми. Государство было вынуждено признать, что, не занимаясь вопросами социально-трудовых отношений, не защищая права работников, не участвуя в социальном диалоге, не укрепляя роли профсоюзов, оно подрывает доверие населения, экономику, препятствует развитию и воспроизводству трудовых ресурсов.

К концу десятилетия в стране сложились следующие условия для трудящихся:

- низкий уровень заработной платы, за исключением отдельных секторов экономики;
- огромные долги по заработной плате;
- нежелание бизнеса участвовать в социальных программах;
- перекаldывание на государство ответственности за пенсионное и социальное страхование.

Данная ситуация требовала реформ. В 2000 году государство впервые выработало новый подход к сложившейся ситуации, новое стратегическое поведение во взаимоотношениях между социальными партнерами. Было заявлено: период, когда работодателям и собственникам были предоставлены льготные условия для формирования себя как нового класса, закончился. Государство впервые стало отходить от системы патронирования бизнеса как своей единственной социальной опоры. Все чаще государственные органы брали на себя роль арбитра, для которого и работники с профессиональными союзами, и работодатели равноценны.

В 2001 году был принят Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ)<sup>1</sup>. В нем были сохранены положения, касающиеся индивидуального трудового права. Общая часть и главы, регламентирующие коллективные трудовые права, претерпели значительные изменения.

В ТК РФ включены нормы федеральных законов, которые стали его разделами и главами. Трудовой кодекс представляет собой свод законов, поглотив ряд ранее действовавших федеральных законов.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

В ТК РФ прописан ряд новых статей, посвященных переподготовке и повышению квалификации работников, защите персональных данных работников, профессиональной подготовке, защите трудовых прав работников профсоюзами, самозащите. Особо необходимо отметить такие новые понятия, как основные принципы трудового права, трудовые отношения, стороны трудовых отношений, социальное партнерство в сфере труда, самозащита работниками трудовых прав.

Цели и задачи ТК РФ ориентируются на международные стандарты трудовых прав, определяемые МОТ и Советом Европы. В соответствии с идеей социального партнерства декларируются государственные гарантии соблюдения и защиты прав и интересов социальных партнеров — работников и работодателей. Правам и обязанностям работодателей посвящена ст. 22 ТК РФ.

Принципиальным в ТК РФ следует признать изменение правового положения профсоюзов по сравнению с КЗоТ 1971 года. Ранее основные полномочия профсоюзов заключались прежде всего в согласовании решений, касающихся трудовых отношений. В ТК РФ процедура согласования изменена на «учет мнения». Несмотря на это изменение, профсоюзы восстановлены в правовом статусе общественной организации со своими правами и ответственностью<sup>1</sup>.

В ТК РФ изменилось соотношение уровней регулирования трудовых прав и обязанностей работников и работодателей. В КЗоТе 1971 года преобладал централизованный нормативный уровень правового регулирования, незначительное место отводилось индивидуально-договорному регулированию. В ТК РФ проявляется тенденция на расширение договорно-правового и локального нормативного регулирования социально-трудовых отношений.

Дальнейшее развитие трудовых прав и свобод в европейских странах произошло с принятием Европейской социальной хартии (первоначально принята в 1961 г., вступила в силу в 1965 г., в пересмотренном виде вступила в силу 1 июля 1999 г.). Социальные партнеры стран, принявших Хартию, признают в качестве цели своей политики создание условий, обеспечивающих соблюдение основных трудовых прав и принципов, в том числе права работников и работодателей на объединение, права на коллективные переговоры и коллективные действия по защите своих прав, права на информацию и консультации. Эти права составляют основу правового обеспечения социаль-

<sup>1</sup> Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Российская газета. 1996. 20 янв. № 12.

ного партнерства. Российская Федерация ратифицировала настоящую Хартию Федеральным законом от 3 июня 2009 года № 101-ФЗ (ряд статей принят полностью, некоторые — частично).

В роли такого рода ориентира выступает «Модельный закон о социальном партнерстве», принятый на 27-м пленарном заседании Межпарламентской ассамблеи государств — участников СНГ (Постановление от 16 ноября 2006 г. № 27-14). Закон определяет организационные, правовые и экономические основы функционирования системы социального партнерства как важнейшего механизма регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, цели, принципы, уровни, формы социального партнерства, основные права социальных партнеров на информацию, коллективные переговоры и др.

С 2005 года основным направлением работы профсоюзов стала деятельность, суть которой была определена в лозунге «Достойному труду — достойную оплату». В этой формуле, с одной стороны, емко и кратко выражались суть и главный приоритет профсоюзной работы, с другой — она задавала многие параметры стратегии и тактики профсоюзов города и области.

В соответствии с документами Международной организации труда, достойный труд определялся как «эффективный труд в хороших и безопасных 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». Концепция достойного труда включала четыре «неразделимые и взаимосвязанные» задачи:

- содействие осуществлению основополагающих принципов и прав в сфере труда;
- продвижение занятости и развитие предпринимательства;
- расширение охвата социальной защиты;
- укрепление социального диалога.

Концепция достойного труда предлагала систему ценностей для глобальной экономики, а также практические инструменты, позволяющие обеспечить достойный труд и одновременно учесть потребности производства.

Однако в нашем обществе как минимум две проблемы сдерживали возведение достойного труда в ранг бесспорных приоритетов. Первая из них — углубляющееся противоречие между трудом и капиталом. Вторая — недооцененность государством очевидной

роли и значения труда, его организации, нормирования, оплаты, охраны и т. д. Оно по инерции больше занималось вопросами распределения скудного объема материальных благ и услуг, перераспределением льгот и компенсаций, чем приумножением созданной стоимости.

Несомненно, развитому и высокотехнологичному производству нужны работники, живущие достойной жизнью, имеющие достойную работу с высокой заработной платой, трудящиеся в безопасных и безвредных условиях. Это должна быть работа в условиях социальной защищенности, отсутствия дискриминации и преследований в коллективе, с возможностью использовать свое право голоса. Она должна помочь человеку избежать бедности, позволить ему реализовать личностные устремления, обеспечить достойную жизнь. Концепция достойного труда, поддержанная профсоюзами, являлась своего рода путевым указателем для всех, кто разделял принципы социального партнерства и стремился к устойчивому экономическому развитию и процветанию всех слоев общества.

В 2005 году на законодательном уровне было предоставлено право региональным органам власти вводить собственные системы оплаты труда для государственных учреждений, финансируемых из региональных бюджетов.

Необходимо отметить, что в основе понятия «достойный труд» лежат не только экономический и политический аспекты, но и этическая категория — достоинство, — которая сопоставляется с такими понятиями, как «человек», «жизнь», «труд», «рабочее место». Понятия «достойная жизнь», «достойная зарплата» и другие не поддаются количественному измерению, но они говорят о признании обществом и государством ценности человека как такового, вне зависимости от его экономического или социального статуса, указывают на степень согласия человека с тем, что ему предлагается.

Таким образом, были сформированы механизмы, принципы, формы, органы социального партнерства в сфере труда, предусмотренные сегодня действующим трудовым законодательством. Сфера социально-трудовых отношений является наиболее уязвимой, поскольку основным ее субъектом выступает человек (гражданин, работник), реализация и защита законных прав и интересов которого должны стоять на первом месте, что, безусловно, порождает особенности законодательного регулирования<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Крылов К. Д., Рожко Г. Б. Социальное партнерство в сфере труда: становление и совершенствование // Образование и право. 2017. № 1. С. 146–153.

## 1.2. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА

В экономике понятие «эффективность» рассматривают прежде всего как степень достижения целей<sup>1</sup>. С позиции достижения целей анализируются процессы согласования интересов и действий как стимул и индикатор развития, а также как отношение полезного эффекта (результата) к затратам на его получение.

Эффект (от *греч.* *effektus* — действие) — событие, которое следует за предыдущим, являющимся его причиной. Отсюда следует термин «эффективный», в буквальном смысле — нечто, являющееся прямым результатом чего-либо еще. Еще одно определение понятия «эффект» — достигаемый результат в его материальном, денежном и социальном (социальный эффект) выражении<sup>2</sup>.

При проведении экспериментов можно установить причинно-следственную связь между двумя измеряемыми переменными<sup>3</sup>. Понятия «результат» и «эффект» трактуются как тождественные. Управление, получившее в международной практике наименование «управление по результатам», направлено на анализ динамики показателей — как измеряемых, так и качественных<sup>4</sup>.

В экономике показатели эффективности рассчитываются через отношение затрат к эффекту. В общем представлении эффективность (в переводе с латинского — действенный, производительный, дающий результат) характеризует соотношение усилий и темпов изменения в каких-либо системах, явлениях, процессах<sup>5</sup>.

В сфере трудовых отношений эффект или результат активного отстаивания трудовых прав, свобод и законных интересов трудящихся можно проследить по достижениям, характеризующим факты улучшения их положения. Если в период XIX — начала XX века ос-

<sup>1</sup> *Виссема Х.* Менеджмент в подразделениях фирмы. М. : ИНФРА-М, 1996 ; *Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д. М., Доннелли Д. Х.-мл.* Организации: поведение, структура, процессы. М. : ИНФРА-М, 2000.

<sup>2</sup> *Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б.* Современный экономический словарь. М. : ИНФРА-М, 1999.

<sup>3</sup> *Жмуров В. А.* Большая энциклопедия по психиатрии. 2012 г. URL: <https://vocabulary.ru/termin/effekt.html>.

<sup>4</sup> *Виленский П. Л., Лившиц В. Н.* Инвестиционный анализ. М. : НИУ ВШЭ, 2013 ; *Кузнецов Б. Л.* Анализ эффективности инвестиционной и инновационной деятельности предприятия. М. : Финансы и статистика, 2010.

<sup>5</sup> *Сироткин С. Л., Кильчевская И. Р.* Экономическая оценка инвестиционных проектов. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2011.

новым методом достижения целей работниками была забастовка, то в современном мире все чаще используется социальный диалог, переговоры. Забастовки проводятся в тех случаях, когда переговоры заходят в тупик и не дают результатов.

В Российской Федерации в первом полугодии 2018 года Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» (НМЦ «ТК») зарегистрировал сообщения и события, содержащие информацию о социально значимых действиях сторон трудовых отношений: в 2017 году зарегистрировано 175 социально-трудовых конфликтов (СТК). В 2014 году было насчитано 140 СТК, в 2015-м — 161, в 2016-м — 186. Снижение уровня напряженности трудовых отношений в наблюдаемом периоде, по оценке экспертов НМЦ «ТК», связано с проведением выборов Президента РФ. Сформировавшаяся внутриполитическая ситуация в стране оказала положительное влияние на социально-трудовую обстановку и привела к снижению количества регистрируемых конфликтов, что носило, как оказалось, временный характер. Во втором квартале социально-трудовая напряженность существенно возросла: количество новых СТК увеличилось на 27 % по отношению к первому кварталу<sup>1</sup>.

В настоящее время характерны ориентация национального трудового законодательства на конвенции и рекомендации МОТ, введение конвенций и рекомендаций МОТ в практику трудовых отношений стран, являющихся членами организации. В современной России достижения в сфере трудовых отношений характеризуются детально разработанным трудовым законодательством, системой социального партнерства, системой защиты трудовых прав и законных интересов работников, в том числе и судебной.

Следует признать, что институционализированное участие в социальном партнерстве с 1990-х годов не являлось существенно важным для многих предпринимательских групп и организаций и в лучшем случае рассматривалось ими как дополнительный канал лоббирования своих интересов в структурах государственной власти.

С ослаблением позиций профсоюзов капитал избрал новую социальную стратегию. Стали усиливаться требования союза работодателей в отношении дальнейшего снижения налогов, сокращения общественного сектора, перевода оплаты больничных листов работников

<sup>1</sup> Макаров Е. Анализ социально-трудовой обстановки и трудовые конфликты в Российской Федерации в первом полугодии 2018 года // Социально-трудовые конфликты. Мониторинг. Анализ. Прогноз. URL: [http://industrialconflicts.ru/lib/54/analiz\\_sotsialno-trudovoy\\_obstanowki.html](http://industrialconflicts.ru/lib/54/analiz_sotsialno-trudovoy_obstanowki.html).

в ведение компаний, повышения пенсионного возраста, уменьшения пособий по безработице.

На ряде предприятий профсоюзы столкнулись с различными формами давления со стороны работодателей. Условно их можно было разделить на три вида: психологическое, материальное и административное.

При психологическом давлении на человека работодатели используют такие факторы, как привязанность человека к своему рабочему месту и страх потери работы. Зачастую это выражалось в сознательном нагнетании обстановки в трудовом коллективе, распространении слухов о возможных сокращениях, нестабильном положении организации, прямых угрозах увольнения.

Материальное давление заключается как в урезании материальных благ для работников, так и, наоборот, в их увеличении. Помимо сокращения премиальных выплат работодатели иногда обещают работникам увеличение премий или повышение заработной платы в целом в обмен на лояльность. Этот механизм является достаточно действенным. Более того, эти стимулы могут применяться не только по отношению к рядовым работникам, но и к профсоюзному активу, включая председателя первичной профсоюзной организации.

Административное давление выражалось в понижении или повышении в должности работников. Этот метод является одним из наиболее действенных: ярым защитникам прав сотрудников предлагают достаточно высокую административную должность, которая заставляет человека резко изменить манеру поведения. Следует также отметить, что одним из весьма эффективных методов административного давления является дискредитация председателя профсоюзной организации, попытка выставить его в неприглядном свете — как человека, препятствующего эффективной работе организации.

Вызывает беспокойство профсоюзов и позиция Российского союза промышленников и предпринимателей, предложившего при сокращении работников законодательно ограничить обязательства работодателя выходным пособием, а последующее возмещение утраченного заработка переложить на плечи государства. Санкт-Петербургское отделение Американской торгово-промышленной палаты в России при обсуждении влияния финансового кризиса на трудовые отношения рекомендовало компаниям снижать заработную плату «нелояльным работникам» с их последующим увольнением.

Создание первичной профсоюзной организации не всегда происходит в конструктивной обстановке. Не все работодатели готовы

к социальному диалогу, к тому, чтобы учитывать мнение профсоюза при принятии локальных нормативных актов. Зачастую даже во вполне социально ответственных организациях происходит подмена коллективного договора, разработанного и принятого в соответствии с ТК РФ, так называемым Положением о персонале. Данный документ не упоминается в ТК РФ, соответственно он не требует учета мнения профсоюза. Обосновывается мнение об отсутствии профсоюза тем, что условия для работников вполне демократичные, заработная плата высокая. Работодатель принимает локальные нормативные акты без учета мнения профсоюзной организации в связи с ее отсутствием.

На ряде предприятий возникают сложности в работе первичной профсоюзной организации, имеющей численность менее 50 % работающих, что ограничивает право на законное участие в переговорах и заключение коллективного договора. Но именно на уровне организации происходит важный этап переговоров по поводу таких ключевых тем, как оплата и условия труда.

В целом на федеральном и региональном уровнях созданы и функционируют территориальные и отраслевые объединения профсоюзов, которые при разработке и утверждении отраслевых и региональных трехсторонних соглашений отстаивают в переговорном процессе более высокие уровни оплаты труда, чем те, которые указаны в ТК РФ и других нормативно-правовых актах.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) прописан в Федеральном законе от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ и подлежит ежегодной индексации. В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции РФ и со ст. 133 ТК РФ, установленный федеральным законом МРОТ действует на территории всей страны и не может быть меньше прожиточного минимума трудоспособного населения. Право работника на получение заработной платы не ниже МРОТ гарантируется ТК РФ. Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

На региональном уровне субъекты РФ могут в договорном порядке устанавливать более высокий уровень величины МРОТ, принимая региональное соглашение о минимальной заработной плате<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> ТК РФ. Ст. 133.1 (введена Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ).

В настоящее время на рынке труда появились виды занятости, отличные от традиционных: квалифицированные работники некоторых сфер (информационные технологии, дизайн, ведение бухгалтерских документов) предпочитают самостоятельно договариваться с работодателем об объеме работы и оплате, не оформляя трудового договора. Благодаря Интернету появилась возможность работать вне офиса, что явно не стимулирует работников вступать в профсоюз. Развиваются такие нетипичные формы занятости, как работа на базе облачных технологий при резком изменении роли организации, позиции и ответственности работника (например, работа с сервисами такси «Uber» и «Яндекс.Такси», интернет-магазинами, логистическими центрами, сервисами доставки товаров и услуг).

Во всем мире в последние 20 лет отмечается тенденция роста нетипичной занятости. Согласно данным МОТ, нетипичная экономика включает в себя более половины экономически активного населения. Кроме нетипичной занятости большую долю на трудовом рынке занимает неформальная занятость, под которой понимаются трудовые отношения без заключения трудового договора между работником и работодателем. Она может осуществляться на основе устных договоренностей или при оформлении гражданского-правового договора. Зачастую целью использования неформальной занятости является уклонение от налогов, сокращение расходов работодателя на обеспечение установленных государством социальных гарантий, а также уклонение от выполнения норм трудового права, регулирующих вопросы оплаты труда, режима труда и отдыха, гарантий соблюдения безопасных условий труда<sup>1</sup>. Неформальная занятость возникает не только в теневом секторе, в котором отсутствует формализация трудовых отношений, но и в традиционных секторах экономики, в которых она проявляется в форме нарушений действующего трудового законодательства (полная или частичная выплата заработной платы в конвертах).

Не менее значимой является проблема использования «заемного труда». Очевидно, что в отсутствие постоянного рабочего места говорить о достойном труде не приходится. Многие организации пищевой и химической промышленности, такие как Coca-Cola, Unilever, «Хенкель-Эра», привлекали более трехсот «заемных» работников на каж-

---

<sup>1</sup> Сафонов А. Л., Некипелова Д. В. Неформальная занятость: влияние экономического кризиса на формы проявления и экономическую динамику // История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспечения (Третьи Гусовские чтения) : материалы Междунар. науч.-практ. конф. М. : РГ-Пресс, 2018.

дое предприятие. На данную категорию работников не распространялось действие коллективного договора предприятия.

По оценке Росстата, количество неформально занятых в России составляет более 15 млн человек, то есть более 20 % от всех занятых в экономике. Однако, по другим оценкам, этот показатель составляет до 25 млн человек — более 30 % рынка труда. Уклонение от налогов и платежей, возникающих в связи с оплатой труда, создает ситуацию нечестной конкуренции как на уровне предприятий и организаций, так и на рынке труда, занижая оплату труда при официальной занятости.

На заседании Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, прошедшем в сентябре 2017 года, глава Башкортостана Рустэм Хамитов привел такие данные: «Меньше чем за четыре года удалось легализовать на рынке труда более 200 тыс. человек. Это дало экономический эффект более чем в 2,5 млрд рублей»<sup>1</sup>.

В Башкортостане принято 155 отраслевых и территориальных соглашений, устанавливающих для работников дополнительные социальные гарантии и льготы, действует около 7 тыс. коллективных договоров с охватом почти 760 тыс. человек.

Нелегальный рынок рабочей силы больше всего распространен на малых предприятиях, работающих в сферах строительства и торговли. Сегодня это рынок полного бесправия. Нельзя решить проблему нелегальной миграции только ужесточением законодательства и усилением работы правоохранительных органов. В настоящее время уровень заработной платы в России в пять и более раз выше, чем в Узбекистане, Таджикистане, Туркмении и государствах Закавказья — основных поставщиках нелегальных мигрантов. Более эффективное экономическое регулирование должно способствовать выведению нелегальной миграции в легальный сектор.

Необходимо отметить, что из семи конвенций МОТ, касающихся вопросов миграции, Россия ратифицировала только три, что поставило на повестку дня необходимость ратификации конвенций, посвященных вопросам охраны труда, социальной защиты работников-мигрантов.

Проблемы, возникающие в связи с международной «трудовой миграцией», становятся все более разнообразными, сложными, требу-

---

<sup>1</sup> Рустэм Хамитов выступил на заседании Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений URL: [https://glavarb.ru/rus/press\\_serv/novosti/73003.html](https://glavarb.ru/rus/press_serv/novosti/73003.html).

ющими комплексного подхода к их решению. О положении рабочих-мигрантов можно сказать, вооружившись мнениями зарубежных экспертов<sup>1</sup>. Во-первых, они находятся среди наиболее уязвимых групп людей в обществе — прежде всего потому, что они защищены менее других. Во-вторых, они часто приезжают в «принимающие» страны, в которых местные жители, как правило, отказываются работать в тех или иных сферах. Поэтому приезжим приходится браться за грязную, унижительную или опасную работу. В-третьих, они часто являются предметом злоупотреблений, оскорблений, унижений, эксплуатации и дискриминации. В-четвертых, такое их положение усугубляется негативными последствиями процессов глобализации экономики и либерализации международной торговли — с ними, в частности, связаны такие невыгодные для мигрантов явления, как перевод бизнеса за границу, сокращение рабочих мест, ухудшение условий труда и занятости, рост безработицы, снижение уровня заработной платы и размеров пособий из фондов социального обеспечения.

В настоящее время перед профсоюзным движением возникает ряд проблем, имеющих комплексный характер:

- снижение численности профсоюзов;
- заниженный уровень оплаты труда, вызванный притоком трудовых мигрантов, готовых работать за низкую заработную плату;
- изменение структуры занятости, проявляющееся в снижении числа крупных промышленных предприятий, которые ранее были оплотом рабочего движения;
- развитие нетипичных форм занятости, теневая и неустойчивая<sup>2</sup> занятость;
- низкая активность забастовочного движения;
- значительные расхождения в уровне заработной платы рядовых работников и руководства организаций;
- субъективное и объективное снижение покупательной способности заработной платы;
- высокий риск потери работы в связи с закрытием предприятий.

Перечисленные вызовы оказывают отрицательное воздействие на эффективность социального партнерства. Профессиональным союзам с целью защиты прав работников необходимо накапливать опыт решения данных проблем на всех уровнях — от предприятия до федерального уровня.

<sup>1</sup> См.: *Сталкер П.* Международная миграция. М., 2015

<sup>2</sup> *Бизюков П. В.* Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013.

В XXI веке стала общепризнанной исключительная роль информации и знания в производстве, наука была превращена в непосредственную производительную силу и от научно-технического прогресса оказались зависимы все сферы общественной жизни. В то же время обращает на себя внимание быстрое становление интеллектуальной элиты в качестве нового привилегированного слоя общества, по отношению к которому и средний класс, и пролетариат выступают социальными группами, не способными претендовать на самостоятельную роль в производственном процессе.

Именно интеллектуальные способности человека и его образованность в значительной степени определяют в постиндустриальном обществе как уровень его доходов, так и социальный статус. В нынешних условиях слой высокообразованных людей составляет наиболее состоятельную группу общества, которая способна к устойчивому воспроизводству.

Постиндустриальное общество радикально изменяет сущность и мотивацию человеческой деятельности, модифицирует корпоративные принципы и определяет новые формы организации товарного производства.

Присвоение возрастающей доли национального богатства оказалось связано не с интенсивностью труда, не с эффективностью использования материалов и оборудования и даже не с уровнем полученного формального образования, а с тем, насколько способен или не способен человек использовать и генерировать новое знание, наращивать свой интеллектуальный капитал. Все это приводит к тому, что низкоквалифицированные работники оказываются сегодня в гораздо более тяжелом положении, чем раньше, поскольку даже экономический рост не может обеспечить их «хорошими» рабочими местами, как это было в прошлом. В то время как обладатели уникальных знаний и способностей оказываются в привилегированном положении на рынке труда, представители среднего и низшего классов сталкиваются со все большими трудностями не только в обеспечении достойного уровня жизни, но даже в поиске работы вообще.

Тенденции, проявившиеся в последние десятилетия, свидетельствуют, что формирующееся постиндустриальное общество не лишено социальных противоречий и не может рассматриваться как общество равенства. Напротив, распространение информации и знаний как основного фактора производства становится основой новой поляризации общественных групп.

Обострение проблемы бедности на протяжении последних лет выглядит естественным следствием становления постиндустриального общества и отражает расслоение общества на интеллектуальную элиту и низший класс, оказывающийся отчужденным от процесса современного наукоемкого производства.

Массовые формы протеста и коллективные методы борьбы, характерные для индустриального общества, могут оказаться в этих условиях неэффективными. В то же время современные методы и формы отстаивания социально-трудовых интересов, основанные на применении современных социокультурных технологий, могут быть очень востребованы.

Радикальная трансформация социально-экономических реалий в России влечет за собой изменения всех сторон и аспектов социального партнерства. Профсоюзы сталкиваются с целым рядом вызовов, обусловленных спецификой культурной формации, информационно-го общества и глобальными мировыми процессами.

## **Глава 2**

# **ПОНЯТИЕ, СТОРОНЫ, ФОРМЫ И ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ТРУДА: ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИХ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

### **2.1. СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

В России партнерские отношения между работниками, работодателями и государством, как правило, определяют термином «социальное партнерство». Между тем понятие «социальный диалог» и принципы его реализации появились гораздо раньше социального партнерства.

В европейских странах под термином «социальный диалог» подразумевается процесс коллективных переговоров между участниками рынка труда с целью заключения рамочных соглашений по вопросам заработной платы, условий труда, консультаций по трудовым отношениям, участия работников в деятельности предприятий, соблюдения правил социального диалога. Для ведения такого диалога необходимо наличие как минимум двух участников, имеющих намерение, возможность и право отстаивать свои интересы.

Понятие социального диалога упоминается в докладе IV, представленном на Международной конференции труда в 2013 году. Этот термин определяет «участие работников, работодателей и правительства в процессе принятия решений в сфере занятости и в отношении проблем, возникающих на рабочих местах. Он включает все виды переговоров, консультаций и обмена информацией между представителями этих групп относительно общих интересов в области социально-экономической политики и политики в сфере труда. Социальный диалог — это и средство обеспечения социально-экономического прогресса, и цель сама по себе, поскольку социальный диалог позволяет людям выражать свои мнения и отстаивать их в своих обществах и на рабочих местах»<sup>1</sup>.

Права сторон социального диалога закреплены в ряде основополагающих документов Международной организации труда: Декла-

---

<sup>1</sup> Доклад IV «Социальный диалог» (гл. 1, с. 5) // Международная конференция труда. 102-я сес. 2013. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_210128.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_210128.pdf).

рации «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998 года, Конвенции № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» 1948 года, Конвенции № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» 1949 года, Конвенции № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 года, Конвенции № 154 «О содействии коллективным переговорам» 1981 года. В России права сторон социального диалога и отдельные процедуры диалога закреплены в Федеральном законе РФ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе РФ от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Федеральном законе РФ от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Социальный диалог обеспечивает равноправное участие его субъектов в общественной системе, что приводит к ее устойчивости, использованию возможностей и результата принятия решений с учетом личного и социального опыта и ценностей каждого субъекта социального диалога. Социальный диалог необходим в обществе, будучи обусловлен самой его природой, но он не менее необходим и в социально-трудовых отношениях, характеризующихся противоречиями, конфликтами, антагонизмом, разрешение которых возможно только в условиях коммуникативно-информационного взаимодействия.

Российский союз промышленников и предпринимателей в рамках социального диалога его субъектов предлагает для решения следующие задачи:

- стимулирование экономической активности граждан;
- поддержка малого бизнеса, социального предпринимательства и различных форм самозанятости;
- формирование общей системы объединений стороны работодателей и отстаивание их интересов в РТК при разработке генерального соглашения между социальными партнерами;
- повышение прозрачности корпоративной отчетности и совершенствование инструментов оценки деятельности организаций<sup>1</sup>.

В то же время Федерация независимых профсоюзов России, отстаивая права и интересы работников, настаивает на том, что необходимо:

---

<sup>1</sup> Официальный сайт РСПП: <http://rspp.ru/simplepage/16>.

- содействовать в соблюдении принципов работы в рамках коллективных переговоров между социальными партнерами и повышении статуса РТК для укрепления связей между сторонами;

- повышать качество заключаемых коллективных договоров и эффективность обучения профсоюзного актива основам переговорного процесса;

- осуществлять мониторинг проведения коллективно-договорной деятельности и повышать ответственность за принятые решения;

- привлекать работодателей к деятельности объединений работодателей в тех организациях, где действуют профсоюзы, входящие в состав ФНПР<sup>1</sup>.

В Программе сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017–2020 годы речь идет о том, что эффективность социального диалога зависит от сильных и компетентных партнеров. Усилия объединений профсоюзов и работодателей должны быть направлены на решение стратегических задач, сохранение и расширение членской базы. В качестве основных определены задачи укрепления потенциала социальных партнеров, повышения их эффективного взаимодействия с Правительством РФ в сфере регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений<sup>2</sup>.

Государство в лице уполномоченного органа содействует контролю над исполнением коллективного договора или соглашения, достигнутого в переговорном процессе, обеспечивает законодательные условия их реализации. МОТ определяет социальный диалог как постоянное взаимодействие между социальными партнерами с целью достижения соглашений и контроля за их исполнением. Государство вовлечено в коллективные переговоры в качестве третьей стороны, имеющей свои интересы:

- на уровне организаций, в которых государство является работодателем: оно обеспечивает госслужащим достойные условия труда, соответствующие социально-экономическому уровню развития государства, контролирует работу по предотвращению конфликтов интересов, способствует предупреждению коррупции;

- на уровне организаций, в которых государство не является работодателем: оно обеспечивает соблюдение интересов сторон,

<sup>1</sup> Официальный сайт ФНПР: <http://fnpr.ru/n/249/6183>.

<sup>2</sup> Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда на 2017–2020 годы (подписана в Москве 21.11.2016) // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2017. № 12.

достойную оплату труда, содействующую развитию работников, рост конкурентоспособности организаций и их развития;

— на уровне отраслей и территорий государство обеспечивает социально-политический мир и формирует удовлетворенность населения социально-экономическими условиями.

Международная организация труда в определение социального диалога включает все типы коллективных переговоров, консультаций или просто обмен информацией между представителями федерального и региональных правительств, работодателей и работников по вопросам, затрагивающим интересы всех сторон и относящимся к экономической и социальной политике.

Под социальным партнерством в сфере труда понимается система взаимоотношений между работниками, работодателями и их представителями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, обеспечивающая согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

Согласно ст. 25 ТК РФ сторонами социального партнерства в сфере труда являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 29–34 ТК РФ).

Отношения сторон социального партнерства представлены в форме проведения консультаций и коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, соглашений, участия представителей работников в управлении организацией, участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров (ст. 27 ТК РФ).

Социальное партнерство в сфере труда включает как двусторонние отношения между представителями работников и работодателем (работодателями, представителями работодателей), так и трехстороннее взаимодействие с участием исполнительных органов государственной власти или органов местного самоуправления. Стороны через своих представителей участвуют в работе постоянно действующих комиссий, а также в разработке и подписании соглашений на соответствующих уровнях (ст. 35).

Правовое регулирование социального партнерства в России обеспечивается довольно четкой системой международных и национальных законодательных актов. Международные акты представлены прежде всего декларацией Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998 года, в которой закреплены принципы и права, полу-

чившие дальнейшее развитие в соответствующих конвенциях, в том числе право на объединение и коллективные переговоры<sup>1</sup>.

Социально-трудовые отношения регулируются, в частности, конвенциями Международной организации труда № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948), № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949), № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971), № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981).

В российском законодательстве социальное партнерство представлено прежде всего в ТК РФ, содержащем раздел II «Социальное партнерство в сфере труда». В той или иной степени вопросы социального партнерства освещаются и в других разделах ТК РФ.

Помимо Трудового кодекса вопросы социального партнерства регулируются специальными федеральными законами, такими как Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в частности, рассматриваются отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями), Федеральный закон от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», Федеральный закон от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей». Законы субъектов Российской Федерации принимаются в тех случаях, когда те или иные вопросы социального партнерства не урегулированы федеральным законодательством.

В настоящем исследовании используются оба термина: «социальный диалог» (преимущественно для отображения процесса коллективных переговоров) и «социальное партнерство» (в тех случаях, когда необходимо подчеркнуть взаимоотношения органов системы социального партнерства и достигнутые результаты этого взаимоотношения).

---

<sup>1</sup> Об основополагающих принципах и правах в сфере труда : декларация Международной организации труда (принята в Женеве 18.06.1998) // Российская газета. 1998. 16 дек. № 238.

## 2.2. ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ВОПРОСЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице представителей, уполномоченных в установленном порядке (ст. 25 ТК РФ). Государство и органы местного самоуправления становятся стороной социального партнерства, являясь работодателями либо в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Фактически законодатель не называет государство и органы местного управления участниками социального партнерства, а лишь определяет обстоятельства, при которых они становятся таковыми.

Большинство исследователей считают государственные органы и органы местного самоуправления самостоятельной стороной социального партнерства<sup>1</sup>. Другие же авторы выражают полное согласие с мнением законодателя<sup>2</sup>, когда государству отводится роль гаранта, обеспечивающего нормальные условия социально-трудовых отношений. Эта роль, приписываемая государству в социально-трудовых отношениях, свидетельствует о наличии у него функций субъекта социального партнерства.

Представителями работников в системе социального партнерства являются профсоюзные организации и объединения профессиональных союзов, обладающие представительской функцией, которая позволяет им представлять интересы работников в ходе проведения коллективных переговоров по вопросам заключения, изменения соглашений, разрешения трудовых споров, осуществления контроля над надлежащим исполнением соглашений, формирования комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Определить роль объединений работодателей в институте социального партнерства можно при анализе его существенных характеристик:

1) их участие в социально-трудовых отношениях базируется на договорных началах, основанных на равенстве участников и достижении обоюдного согласия;

---

<sup>1</sup> Лушникова М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства. Ярославль, 1997. С. 44–50 ; Чуча С. Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : дис. ... д-ра юрид. наук. Омск, 2004. С. 33–34 ; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Е. Н. Сидоренко. М., 2003. С. 86.

<sup>2</sup> Нуртдинова А. Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации // Хозяйство и право. 2002. № 4. С. 25 ; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2002. С. 71–72, 76.

2) результаты достигаются при активном участии всех субъектов социального партнерства;

3) условием успешных переговорных процессов является готовность всех участников идти на уступки;

4) социальное партнерство — неотъемлемый элемент демократического государства и условие формирования гражданского общества, а также устойчивого развития экономики государства.

В соответствии с ч. 2 ст. 33 ТК РФ за объединениями работодателей закреплена представительская функция: они представляют интересы работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Необходимо отметить, что профобъединения и объединения работодателей формируются на основе одних и тех же принципов, то есть, по сути, имеют одинаковую природу и основаны:

— на свободе объединения (ст. 2 Конвенции МОТ № 87; ст. 2 Конвенции МОТ № 98; ст. 30 Конституции РФ);

— добровольности вступления и выхода из объединения (ст. 5 Федерального закона «Об объединениях работодателей», ст. 2 Закона «О профсоюзах»);

— независимости объединений (ст. 6 Федерального закона «Об объединениях работодателей», ст. 5 Закона «О профсоюзах»);

— территориальном образовании, например региональный, межрегиональный, отраслевой и др. (ст. 4 Федерального закона «Об объединениях работодателей», п. 5 ст. 2, ст. 3 Закона «О профсоюзах») и пр.

Соответственно, можно говорить о равноправии профессиональных союзов и объединении работодателей в рамках системы социального партнерства.

Повторим, что социально-партнерские отношения в сфере труда возникают между субъектами этих отношений — работниками и работодателями (ст. 25 ТК РФ). Эта простая формула в теории и на практике имеет много нюансов. Помимо профобъединений и объединений работодателей работники и работодатели в условиях социального партнерства представлены уполномоченными представителями (гл. 4 ТК РФ). Представителем работодателя является руководитель организации, наделенный полномочиями представлять организацию в силу закона или учредительного документа юридического лица:

— при проведении коллективных переговоров;

- заключении или изменении коллективного договора;
- рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров (ст. 33 ТК РФ).

Представительства и филиалы не являются юридическими лицами. Но обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и представляющее интересы юридического лица, может выступать его представительством<sup>1</sup>.

Руководитель обособленного структурного подразделения может быть наделен полномочиями по ведению коллективных переговоров и подписанию отдельного коллективного договора. Но возможна и другая ситуация, при которой руководитель обособленного подразделения не наделен такими полномочиями. В результате первичная профсоюзная организация также оказывается ограниченной в своих действиях, а ее представителям приходится использовать разные механизмы защиты трудовых прав работников.

При проведении коллективных переговоров на уровнях выше организации, при заключении или изменении соглашений, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы сторон представляют соответствующие объединения работодателей, а также профсоюзы и их объединения.

Полномочия представителя работников на локальном уровне изменяются в различных ситуациях и на разных уровнях. Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями установлено, что работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников. Но в законе уточняется, что данное правило действует только при наличии такого представительного органа (ст. 8 ТК РФ). Часть первая ст. 29 ТК РФ устанавливает, что представителями работников в рамках социального партнерства являются профессиональные союзы, но возможны случаи, перечисленные в ТК РФ, когда работники могут избрать иной представительный орган.

В ст. 30 ТК РФ приоритет представительства в социальном партнерстве на локальном уровне также отдается первичным профсоюзным организациям и их органам. Именно они призваны защищать права работников, являющихся членами соответствующего профсоюза. Но ТК РФ предусматривает, что в случаях, установленных трудо-

<sup>1</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 18.07.2019) // Российская газета. 1994. 8 дек. № 238–239.

вым законодательством, профсоюз может представлять интересы всех работников данного работодателя, независимо от их членства в профсоюзах, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. В ст. 31 и 37 ТК РФ описаны ситуации, при которых формируется представительный орган в организации:

— если численность членов профсоюза составляет более 50 % от числа работающих, то выборный орган этого профсоюза является представительным органом и может выступать инициатором коллективных переговоров;

— если численность членов профсоюзов, действующих в организации (две и более первичные профсоюзные организации), в совокупности составляет более 50 % от числа работающих, то они могут создать единый представительный орган (о чем необходимо известить работодателя);

— если профсоюз малочисленный (менее 50 % от числа работников), на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием в качестве представительного органа, представляющего интересы всех работников, может быть уполномочен выборный орган действующего профсоюза (с его согласия);

— если профсоюз малочисленный или не сформирован, то на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

При этом принципиально важно ведение протоколов собраний, направление работодателю выписки из решения собрания об избрании представительного органа и наделении его полномочиями по ведению коллективных переговоров и подписанию коллективного договора.

Следует отметить, что представителями работников при проведении коллективных переговоров и заключении коллективных договоров не могут быть органы, создаваемые работодателем или с участием в них представителей работодателя (ч. 3 ст. 36 ТК РФ). Поэтому производственные советы, которые, согласно ч. 1 ст. 22 ТК РФ, могут создавать работодатели (как совещательные органы по производственным вопросам), не могут относиться к представительным органам работников и представлять их интересы.

Органы государственной власти являются стороной социального партнерства в случае, когда они выступают в качестве работода-

телей. На более высоких уровнях социального диалога исполнительные органы государственной власти выступают в качестве стороны соответствующих двух- и трехсторонних комиссий, что закреплено в Федеральном законе от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», в Законе г. Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве», в Законе г. Санкт-Петербурга от 21 сентября 2011 года «О социальном партнерстве в сфере труда в Санкт-Петербурге». В других субъектах Российской Федерации также созданы трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и приняты соответствующие законы о социальном партнерстве или закон о трехсторонней комиссии (первоосновой являются положения ст. 35 ТК РФ «Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений»).

Площадкой для ведения переговоров по регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов сторон на федеральном уровне является Российская трехсторонняя комиссия. К числу основных задач Комиссии относятся проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения, согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики (п. 3, 4 ст. 3 ФЗ от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ в ред. от 28 декабря 2016 г.).

В состав Комиссии входят представители общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, назначенные представители Правительства РФ, которые образуют соответствующие стороны Комиссии (ст. 1 закона).

В соответствии с Федеральным законом от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» проекты законодательных актов федеральных органов исполнительной власти в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются Правительством РФ, федеральными органами государственной власти на рассмотрение в Комиссию до их внесения в Государственную Думу или до принятия по ним решения Правительством Российской Федерации.

Мнения сторон Комиссии проектов законодательных актов в обязательном порядке доводятся до сведения Государственной Думы

и подлежат обязательному рассмотрению Правительством РФ и федеральными органами государственной власти. Решение Российской трехсторонней комиссии РФ считается принятым, если за него проголосовали все три стороны.

Основными итогами работы РТК являются:

— разработка и принятие Генерального соглашения между Правительством РФ, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей;

— учет мнения работодателей и профсоюзов при принятии федеральных законов и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;

— согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики.

Кроме официальных итогов существуют неофициальные результаты, стимулирующие заинтересованность руководителей объединений работодателей участвовать в работе трехсторонней комиссии: контакты, неформальное общение в перерывах, возможность обсудить проблемы в неформальной обстановке и ознакомиться с информацией до того, как она получит огласку и, наконец, наличие документа, который выдается члену Комиссии на период осуществления его полномочий по форме, установленной в Аппарате Правительства РФ, за подписью руководителя Аппарата Правительства РФ<sup>1</sup>.

На уровне субъектов РФ итоговыми документами являются региональные трехсторонние соглашения, отраслевые соглашения, региональные законы и нормативно-правовые акты, учитывающие позиции сторон.

Участие работников и их представителей в управлении организацией вызывает особый интерес среди форм социального партнерства в связи с тем, что оно связано с принятием локальных нормативных актов. Законодатель установил правило, в соответствии с которым при принятии работодателем локального нормативного акта учитывается мнение представительного органа работников. В ч. 1 ст. 53 ТК РФ функции представительного органа работников разграничены двумя процедурами его участия в принятии локальных нормативных актов:

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 5 ноября 1999 г. № 1229 «О Порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (ред. от 05.09.2016) // Российская газета. 1999. 18 нояб. № 229.

- 1) учет мнения представительного органа работников;
- 2) проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.

Буквальное толкование ст. 372 ТК РФ позволяет сделать вывод, что второй случай является лишь этапом в ходе учета мнения представительного органа работников.

### 2.3. ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В отсутствие определения понятия «орган социального партнерства» в условиях социально-трудовых отношений Н. Г. Гладков предложил свой вариант, по которому этот орган формируется в установленном порядке сторонами социального партнерства (их представителями) в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации; наделяется правами и обязанностями по согласованию социально-экономических интересов сторон и регулированию социально-трудовых отношений в соответствующих формах социального партнерства, предусмотренных действующим законодательством<sup>1</sup>.

На уровне организации органами социального партнерства являются комиссии по разработке коллективного договора, по трудовым спорам, по вопросам предполагаемых организационных и технологических изменений. Кроме того, формами социального партнерства на уровне организации выступают участие работников в управлении организацией, участие представителя работников в работе коллегиальных органов управления организацией (с правом совещательного голоса), учет мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Федеральный уровень социально-трудовых отношений обеспечен постоянно действующей Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений формируются в субъектах Российской Федерации и на территориальном уровне. Их деятельность регулируется законами субъектов Российской Федерации, положениями об этих комиссиях, которые утверждаются орга-

---

<sup>1</sup> Гладков Н. Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. 6-е изд., доп. и акт. М. : Проспект, 2018. С. 64.

нами местного самоуправления. Отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений действуют на соответствующем им уровне. Формирование комиссии на локальном уровне зависит от решения сторон социального партнерства. Эта комиссия создается непосредственно для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Помимо комиссий, обеспечивающих социальное партнерство в соответствии с ст. 35 ТК РФ, могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда, комиссии по трудовым спорам, органы, осуществляющие примирительные процедуры при возникновении коллективных трудовых споров.

И если основные направления деятельности комиссий на локальном уровне связаны с проведением коллективных переговоров по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, подготовкой проектов соглашений (коллективного договора, изменений и дополнений к нему) и внесением этих изменений в соглашения, а также с контролем за их выполнением, то комиссии уровня выше локального, помимо перечисленного, рассматривают проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы трудящихся соответствующих территорий и отраслей, направляют в органы, принимающие указанные акты, предложения, обеспечивают деятельность трудовых арбитражей.

Деятельность Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений регламентируется Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Сторонами ТРК являются общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей, Правительство РФ.

Целевое направление РТК РФ основано на регулировании социально-трудовых отношений и согласовании социально-экономических интересов сторон.

Основные задачи РТК:

- ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов и работодателей, Правительством РФ;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;
- консультирование по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов в сфере социально-трудовых отношений, федеральных программ

в трудовой сфере, занятости населения, миграции трудящихся, социального обеспечения;

- согласование основных направлений социальной политики;
- распространение опыта социального партнерства;
- информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности РТК РФ;
- изучение международного опыта участия в мероприятиях, проводимых зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства;
- проведение консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных правовых норм.

Итоговым документом временной комиссии по разработке коллективного договора является его согласованный текст. Если по ряду пунктов сторонам не удалось договориться, то в качестве дополнения к согласованному тексту готовится протокол разногласий, который может стать предметом коллективного трудового спора.

Для разрешения коллективного трудового спора привлекается посредник или создается трудовой арбитраж. В соответствии с изменениями, внесенными в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 11 ноября 2011 года № 334-ФЗ, при региональных трехсторонних комиссиях могут создаваться постоянно действующие трудовые арбитражи. Их задачи — содействие урегулированию коллективного трудового спора; обеспечение условий для переговоров, сближения позиций спорящих сторон до перехода конфликта в стадию оформленного коллективного трудового спора; содействие в подборе посредников и трудовых арбитров; организационное обеспечение процесса рассмотрения коллективного трудового спора.

С целью разрешения индивидуальных трудовых споров в организациях могут создаваться комиссии по трудовым спорам. Состав комиссии формируется из равного числа представителей работников и работодателя в порядке, определенном в ст. 384 ТК РФ. Итоговым документом работы комиссии по трудовым спорам является ее решение. В том случае, если решение в установленный срок не было выполнено, комиссия по заявлению работника выдает удостоверение, являющееся исполнительным документом, на основании которого судебный пристав приводит решение комиссии в исполнение в принудительном порядке.

В августе 2018 года гл. 8 ТК РФ «Участие работников в управлении организацией» была дополнена ст. 53.1 «Участие представите-

лей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса»<sup>1</sup>. Согласно этой статье представитель работников участвует в работе коллегиального органа с правом получать информацию и излагать позицию работников по вопросам реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, подготовки дополнительного профессионального образования работников. Участие представителя работников в работе коллегиальных органов организации позволяет работникам своевременно и более эффективно отстаивать свои права перед работодателем, влиять на планируемые и принимаемые им решения. Назначать представителей работников для участия в заседаниях коллегиального органа управления организации имеет право представительный орган работников (ст. 29–31, 37 ТК РФ).

Изменения Трудового кодекса потребовали от коллегиального органа организации внесения соответствующих изменений в документы, регламентирующие состав и работу коллегиального органа, определения и внесения изменений в документы о порядке представления представителю работников служебной информации.

Статья 53 ТК РФ предусматривает участие представительного органа работников в следующих формах социального партнерства:

- учет мнения при принятии локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

В соответствии со ст. 53.1 ТК РФ возможность участия в работе коллегиального органа устанавливается федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями. В настоящее время отсутствует практика офор-

---

<sup>1</sup> Федеральный закон РФ от 3 августа 2018 г. № 315-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в целях обеспечения участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации» // Российская газета. 2018. 7 авг. № 171.

ления участия представителей работников в работе коллегиальных органов управления. Обязательно должен быть подготовлен нормативно-правовой акт, устанавливающий, для какого уровня организаций документ предлагается использовать.

#### **2.4. ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ПОЗИЦИЙ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ОРГАНОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Правовое обеспечение взаимоотношений сторон социального партнерства в России в современный исторический период началось с появления термина «социальное партнерство» в Указе Президента РСФСР от 15 ноября 1991 года № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)». Затем термин вновь был использован в Указе Президента РФ от 5 февраля 1993 года № 188 «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Развитие правового обеспечения отношений сторон социального партнерства обеспечивалось разработкой и принятием федеральных законов от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». В свое время были разработаны и приняты законы, регламентирующие отдельные вопросы взаимоотношений сторон в социальном диалоге: федеральные законы от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», от 11 марта 1992 года № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях», от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», от 6 августа 1993 года № 5600-1 «Основы законодательства РФ об охране труда», от 17 июля 1999 года № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации». Учитывая накопленный опыт применения перечисленных законов, часть из них впоследствии была включена в Трудовой кодекс РФ.

В правовом обеспечении взаимоотношений сторон социального партнерства можно выделить два вида нормативно-правовых актов:

1) результаты нормотворческой деятельности органов государства (Конституция РФ, федеральные законы и другие нормативно-правовые акты);

2) нормы, возникающие как следствие договоренностей работодателей и работников, которые оформляются в виде отраслевых или территориальных соглашений, коллективных договоров. Данные нормы распространяют свое действие на социально-трудовые отношения на уровне организаций, отраслей, административных территорий.

Необходимо подчеркнуть существенное отличие разработки и принятия трудовых нормативных актов от нормативных актов в других сферах общественной жизни. Оно заключается в том, что в разработке трудовых нормативных актов принимают активное участие субъекты, на регулирование поведения которых направлены данные нормативные акты. Коллективный договор разрабатывается и принимается как результат переговоров и достигнутого согласия работников и работодателя. Аналогично соглашения, разрабатываемые на всех территориальных уровнях и в отдельных отраслях, принимаются представителями работников и работодателей. В разработке соглашений могут принимать участие представители соответствующего уровня органов исполнительной власти. Учитывая, что некоторые позиции участников разрабатываемых соглашений могут потребовать дополнительных расходов из бюджета соответствующего уровня, проекты соглашений рассматриваются в соответствии с действующим законодательством до утверждения бюджета. Коллективные договоры и соглашения в юридической литературе объединяются общим термином «социально-партнерские акты»<sup>1</sup>.

От имени государства издаются нормы, обязательные для исполнения на всей территории страны. Особенность принятия общеобязательных норм в сфере труда — они проходят процедуру учета мнения, что оформляется как решение комиссии. Социально-партнерские акты на уровне соглашений, как правило, разрабатываются и принимаются с участием представителей органов исполнительной власти. Они выступают либо как третья сторона, создающая правовую и экономический каркас достигнутым договоренностям (соглашения на уровне субъектов РФ и генеральное соглашение на федеральном уровне), либо как крупный работодатель. Органы исполнительной власти выступают второй стороной социального партнерства, например в образовании, здравоохранении.

Основополагающим источником трудового права, оказывающим непосредственное воздействие, является Конституция РФ. При разра-

<sup>1</sup> Гладков Н. Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. М. : Проспект, 2014 ; Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. М. : Проспект, 2016. С. 68.

ботке Основного закона государства в нормах, касающихся трудовых отношений, учитывался опыт, накопленный Международной организацией труда. В современном российском трудовом законодательстве в единой системе представлены международные нормы и договоры, ратифицированные РФ, а также внутригосударственные нормативные правовые акты о труде, что отмечено в ст. 15 и 76 Конституции РФ. Система нормативно-правовых актов в сфере труда является иерархической и построена на принципах федерализма и разделения властей (ст. 72, 76 Конституции РФ).

Правовое обеспечение взаимоотношений сторон социального партнерства невозможно без наличия права на свободу создания союзов и проведения митингов, собраний. Именно эти отношения, возникающие в связи с организацией труда, регламентируются в ст. 30 и 31 Конституции РФ. Принятые МОТ конвенции являются основополагающими для проведения социального диалога, поскольку в них описаны ключевые элементы и условия регулирования трудовых отношений. В частности, можно назвать:

— Конвенцию № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (1948);

— Конвенцию № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949);

— Конвенцию № 151 «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе» (1978);

— Конвенцию № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981);

— Конвенцию № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971);

— Конвенцию № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976).

Положения перечисленных конвенций корреспондируются с рядом статей Конституции РФ и федеральными законами о профессиональных союзах и объединениях работодателей.

В соответствии со ст. 30 Конституции РФ сторонам социального диалога гарантируется свобода создания и деятельности союзов как для работников, так и для работодателей. В России с 1996 года действует Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>1</sup>, с 2002 года — Федеральный закон

---

<sup>1</sup> Федеральный закон РФ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 03.07.2016) // Российская газета. 1996. 20 янв. № 12.

«Об объединениях работодателей»<sup>1</sup>. Каждый из этих законов ставит целью защиту прав и интересов соответствующей стороны (интересно, что в отношении работодателей законодатель использует формулировку «законных интересов»). Оба закона подчеркивают право на создание объединений и союзов, а также добровольность участия в этих объединениях. В то же время законодатель определил, что объединение работодателей, претендующее на взаимоотношения с другой стороной в рамках социального партнерства, должно иметь статус социально ориентированной некоммерческой организации (п. 1 ст. 3 Федерального закона № 156-ФЗ).

Стороны диалога не должны уклоняться от ведения коллективных переговоров, могут выдвигать своих представителей для участия в переговорах и наделять их соответствующими полномочиями на ведение переговоров. Каждая сторона может выступить инициатором коллективных переговоров, выдвинуть предложение для внесения в коллективный договор или соглашение, изложить свое мнение по обсуждаемому вопросу, участвовать в принятии решений.

В целях усиления позиции работников в коллективных переговорах они наделяются правом (в соответствии со ст. 37 Конституции РФ и Трудовым кодексом РФ) на проведение собраний, митингов, участие в коллективных трудовых спорах, проведение забастовок. Органы исполнительной власти при разработке программ и нормативно-правовых актов, затрагивающих сферу трудовых отношений, должны учитывать мнение представителей сторон социального партнерства. В этой ситуации позиция работодателей усилена правом оспаривать от своего имени в установленном федеральными законами порядке любые акты, решения и (или) действия (бездействие) органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Федерации, органов местного самоуправления, нарушающие права и охраняемые законом интересы объединения работодателей или создающие угрозу такого нарушения (п. 6.2 ст. 13 Федерального закона № 156-ФЗ).

Однако для представителей работников как более слабой стороны в ведении переговоров ТК РФ предусматривает ряд гарантий: «Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя» (ст. 39 ТК РФ).

<sup>1</sup> Федеральный закон РФ от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (ред. от 28.11.2015) // Российская газета. 2002. 30 нояб. № 228.

Вопросы о размере заработной платы, продолжительности трудового дня и об условиях труда являются основными в переговорах работников и работодателей со времени возникновения рынка труда в условиях промышленного производства.

В соответствии со ст. 7 Конституции РФ, в России охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда. Требование об уровне минимальной заработной платы не ниже прожиточного минимума провозглашалось, но довольно длительный период не исполнялось в связи с отсутствием финансово-экономических условий. В настоящее время МРОТ установлен на уровне прожиточного минимума.

Однако и сейчас эта норма Конституции РФ требует дальнейшего развития по ряду причин. МРОТ устанавливается в соответствии с прожиточным минимумом одного человека трудоспособного возраста. Но, во-первых, это лишь минимум, поддерживающий жизнь, а не уровень нормального потребления, который должен быть характерен для экономически развитого, социально ориентированного государства. Во-вторых, демографические условия требуют от человека трудоспособного возраста возможности содержать минимум одного-двух иждивенцев, чего МРОТ не предусматривает. В-третьих, начисленная сумма заработной платы в размере прожиточного минимума уже ниже прожиточного минимума, так как в данную сумму включен подоходный налог в размере 13 %, который потом вычитается<sup>1</sup>.

Постановлением Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 года № 38-П определено, что минимальный размер оплаты труда не включает северные надбавки, что вполне справедливо. Данное постановление вызвало новую волну обсуждений о размере минимальной оплаты труда, а именно о том, должны ли в состав минимальной оплаты включаться стимулирующие и компенсационные выплаты или минимальная оплата — это только вознаграждение за труд. Профсоюзы настаивают, что компенсационные и стимулирующие выплаты не должны входить в минимальную оплату труда.

Необходимо отметить важность положений, изложенных в п. 3 ст. 15 Конституции РФ: «Законы подлежат официальному опубликованию. Неопубликованные законы не применяются. Любые норма-

---

<sup>1</sup> Сравнение назначенной оплаты труда с минимальным ограничением для заработной платы проводится в отношении суммы, начисленной работнику до налогообложения. Статья 217 Налогового кодекса РФ не содержит исключения дохода на уровне МРОТ.

тивные правовые акты, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, не могут применяться, если они не опубликованы официально для всеобщего сведения».

В истории нашей страны возникали сложные ситуации: с середины 1930-х до 1952 года КЗоТ не издавался, а первое издание в 1952 году вышло столь малым тиражом, что распространялось исключительно по спискам и только среди судей. Отсутствие информации ограничивает возможности защиты трудовых прав. Казалось бы, в условиях распространения цифровых технологий публикация законов и нормативных актов — простая процедура. С информированием о федеральном законодательстве проблема решается просто, поскольку благодаря компьютерным справочно-правовым системам Трудовой кодекс РФ со всеми изменениями доступен в сети Интернет. Несколько сложнее обстоит дело с нормативными актами регионального уровня: необходимы подписка или специальный запрос. Практически недоступны для посторонних локальные нормативные акты, принимаемые на уровне организаций.

В соответствии с ТК РФ работник, принимаемый на работу, должен быть ознакомлен со следующими документами: коллективным договором, его приложениями, включая Правила внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда. Данные документы должны находиться в отделе кадров и в профкоме. В реальной жизни работнику по его требованию не всегда предъявляют эти документы, особенно если он не является членом профсоюза.

Наиболее ярко недостатки информационного обеспечения проявляются в условиях неустойчивой занятости. П. В. Бизюков раскрывает это понятие через термины «опасная, ненадежная, сомнительная занятость»<sup>1</sup>. Такая работа характеризуется скрытием условий найма, отсутствием доступа к механизмам социальной защищенности, отсутствием или ограничением возможности для работников реализовать свои права на рабочем месте.

---

<sup>1</sup> Бизюков П. В. Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013.

## **Глава 3**

# **КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

### **3.1. ЗАЩИТА ПОЗИЦИЙ СТОРОН ПРИ РАЗРАБОТКЕ ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Коллективный договор — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Коллективный договор является нормативным документом, который заключается сторонами в порядке договора. Определение понятия коллективного договора, представленное в ст. 40 ТК РФ, соответствует положениям Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах». В Рекомендации под коллективным договором предлагается понимать «всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями трудящихся или, при отсутствии таких организаций, — представителями самих трудящихся, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны»<sup>1</sup>.

В ч. 2 Рекомендации МОТ «О коллективных договорах» предполагается, что законодательство страны может обуславливать распространение действия коллективного договора следующими требованиями:

- а) коллективный договор должен охватывать достаточно представительное число соответствующих работодателей и работников;
- б) требование о распространении коллективного договора должно исходить от одной или нескольких участвующих в договоре организаций работников или работодателей;

---

<sup>1</sup> Рекомендация № 91 Международной организации труда «О коллективных договорах» (Принята в Женеве 29.06.1951 на 34-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. 1. Женева : Международное бюро труда, 1991. С. 1042–1044.

в) работодатели или работники, на которых распространяется действие коллективного договора, имели возможность высказать предварительно свои замечания<sup>1</sup>. При этом автор подчеркивает, что в российском трудовом законодательстве (ст. 48 ТК РФ) из трех рекомендаций предусмотрены только две последние. А в Законе г. Москвы «О социальном партнерстве в городе Москве» лишь последнее<sup>2</sup>.

Стороны при ведении коллективных переговоров и отстаивании своих позиций должны учитывать законы и нормативно-правовые акты как по процедурным вопросам, так и относительно правил, определяющих содержание коллективно-договорных актов. Приведем два примера.

1. Работодатель при принятии локальных нормативных актов должен учитывать мнение представительного органа работников (ст. 8 ТК РФ и статьи, в которых указывается на необходимость учитывать процедуру, описанную в ст. 372 ТК РФ).

2. Коллективные договоры и соглашения не могут устанавливать уровень оплаты труда ниже, чем это предусмотрено законодательством. Аналогичны требования законодательства и по другим правам и гарантиям (ст. 9 ТК РФ).

Интересы работников в переговорах с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений представляют первичные профсоюзные организации и их органы. Представительство в коллективных трудовых отношениях в соответствии с Трудовым кодексом требует определенного статуса первичной профсоюзной организации. Возможности защиты позиций работников в вопросах коллективных прав во многом зависят от сплоченности сотрудников. В переговорах от имени работников могут принимать участие выборные органы либо иные органы, наделенные полномочиями по ведению переговоров, по подготовке проекта коллективного договора, по подписанию коллективного договора и, желательнее, по контролю исполнения коллективного договора. Такие полномочия имеет выборный орган профсоюзной организации, объединяющий более 50 % от числа сотрудников данного работодателя. Полномочия первичной профсоюзной организации закреплены в Законе о профсоюзах и в Трудовом кодексе.

---

<sup>1</sup> Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / Э. Н. Бондаренко, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.] ; под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М. : НОРМА : ИНФРА-М, 2016.

<sup>2</sup> Там же.

Сложнее обстоит ситуация с полномочиями, если профсоюзная организация объединяет менее 50 % от числа работающих. Для получения полномочий необходимо проведение ряда мероприятий, указанных в ст. 31 и 37 ТК РФ, включая проведение собрания работников и тайное голосование по формированию представительного органа.

Коллективный договор от имени работников подписывает либо председатель профкома, либо лицо, избранное на собрании работников, либо лицо, избранное из состава представительного органа, сформированного на собрании работников при условиях, указанных в ст. 31 и 37 ТК РФ.

Для ведения переговоров по проекту коллективного договора сторона, представляющая работодателя, формируется по приказу руководителя организации<sup>1</sup>. В приказе фиксируется состав рабочей группы по подготовке проекта коллективного договора, включая представителей работодателя и представителей работников. Согласованный текст коллективного договора подписывает руководитель организации в качестве работодателя, либо иное лицо, письменно наделенное соответствующими полномочиями.

Согласно ч. 1. ст. 36 ТК РФ, представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров. Несмотря на всю широту тем, предлагаемых Трудовым кодексом к включению в коллективный договор, возникает вопрос о целесообразности ограничения тем коллективных переговоров только подготовкой, заключением или изменением коллективного договора. Такие вопросы возникают редко и, как правило, связаны с цикличностью подписания коллективных договоров либо внесения изменений в коллективный договор.

В целях защиты позиций работников законодатель ограничил срок ответа работодателя на предложение работников о начале коллективных переговоров семью календарными днями со дня получения указанного предложения. Работодатель должен направить инициатору проведения коллективных переговоров ответ (часто в виде приказа) с указанием представителей от своей стороны, направляемых для участия в работе комиссии по ведению коллективных пере-

---

<sup>1</sup> Законодатель определяет руководителя организации как физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273 ТК РФ).

говоров, с указанием их полномочий (ст. 36 ТК РФ, а также ст. 17 Закона города Москвы «О социальном партнерстве в городе Москве»<sup>1</sup>). Защите позиции представителей стороны работников способствует положение, согласно которому лица, участвующие в коллективных переговорах, в подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст. 39 ТК РФ).

Позиции сторон излагаются в письменной форме и обсуждаются во время переговоров по поводу отдельных пунктов коллективных договоров (и соглашений), при переговорах по поводу предполагаемых к принятию локальных нормативных актов, консультаций в ходе обсуждения программ развития (ст. 8, 9, 29 ТК РФ).

Чтобы избежать затягивания процедуры разработки коллективного договора, законодатель ограничил срок подготовки проекта коллективного договора тремя месяцами. По завершении трех месяцев переговоров по проекту коллективного договора все согласованные позиции подписываются сторонами, а по разногласиям подписывается отдельный протокол. Каждая сторона имеет право изложить свою позицию, закрепив это в письменной форме в виде приложения к принимаемому документу. В дальнейшем пункты, по которым имеются разногласия, могут стать предметом отдельных переговоров или коллективного трудового спора (ст. 38 ТК РФ).

На прямую защиту представителей стороны работников направлены положения последней части ст. 39 ТК РФ: «Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы». В статье используется термин «коллективные переговоры». Соответственно, если конкретные переговоры относятся к категории коллективных, то их участники защищены от инициативы работодателя по наказанию и увольнению.

---

<sup>1</sup> Закон города Москвы от 11.11.2009 «О социальном партнерстве в городе Москве» № 4 // Официальный сайт мэра Москвы. URL: <https://www.mos.ru/authority/documents/doc/8224220> (дата обращения: 10.04.2017).

### 3.2. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ, СОГЛАСОВАНИЕ ПОЗИЦИЙ НА ВСЕХ УРОВНЯХ

В Трудовом кодексе гл. 6 носит название «Коллективные переговоры». Часть 1 ст. 36 данной главы содержит косвенное определение коллективных переговоров: «Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров». Означает ли это определение, что коллективные переговоры могут проводиться только по вопросам подготовки, заключения или изменения коллективного договора, соглашения? Будут ли переговоры по вопросам нарушения коллективного договора относиться к коллективным?

Статья 39 имеет название «Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах». В первой части этой статьи указываются два аспекта: «коллективные переговоры» и «подготовка проекта коллективного договора».

Означает ли наличие запятой между этими элементами осознанным указанием на то, что все переговоры между работодателем и представительным органом работников будут являться коллективными и что на их участников будут распространяться гарантии и компенсации? В соответствии с Конвенцией МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам», ратифицированной в Российской Федерации Федеральным законом от 1 июля 2010 года № 138-ФЗ, все переговоры между работодателями и работниками являются коллективными. Согласно Конвенции МОТ, участники всех переговоров на время их ведения должны обладать иммунитетом от действий работодателя (за исключением прямого нарушения законодательства).

В части 3 ст. 39 ТК РФ отсутствует указание на необходимость обосновывать отказ в даче согласия на увольнение представителя работников. В статье сказано: «...без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство». Однако в соответствии со ст. 82 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, причем процедура учета мотивированного мнения выборного органа проводится в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

В Постановлении Конституционного Суда разъяснено, что лишение работодателя возможности применить дисциплинарное взыска-

ние к нарушителям трудовой дисциплины, в свою очередь, нарушает закрепленные в Конституции РФ принципы равенства прав граждан (ч. 1 и 2 ст. 19) и представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре, являющегося в то же время и субъектом экономической деятельности (ч. 1 ст. 30, ч. 1 ст. 37, ч. 1, 2 ст. 38 Конституции РФ). Такое ограничение нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности.

Законодательно установлены процедуры защиты позиции сторон. Позиция работодателя защищается тем, что мнение выборного органа должно быть мотивированным, а позиция представителя работников — ограничением наложения взысканий. При процедуре увольнения представителя работников выборный орган должен выразить свое мотивированное мнение по обоснованности увольнения.

Для учета мнения сторон социального партнерства при формировании и реализации государственной политики в сфере труда законодатель предусмотрел механизм согласования позиций сторон на уровнях выше организации: на федеральном уровне, на уровне субъектов РФ, отраслевых объединений профсоюзов и работодателей. По вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия работы соответствующего уровня комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 и 35.1 ТК РФ). Законодатель предусмотрел, что если на уровне субъектов РФ такие комиссии не созданы, то в целях защиты позиций работодателей к обсуждению вопросов могут привлекаться объединения профсоюзов и объединения работодателей.

Российская трехсторонняя комиссия и трехсторонние комиссии в субъектах должны принимать участие в обсуждении и разработке проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда. Трехсторонние (либо отраслевые) комиссии либо объединения профсоюзов и объединения работодателей готовят по предлагаемым для обсуждения материалам свои заключения и формулируют свои мнения. Органы исполнительной власти, готовящие данный документ, в обязательном порядке должны рассмотреть заключение комиссий или объединений.

Наиболее четко этот механизм работает на федеральном уровне. Правительство РФ вносит на рассмотрение Госдумы проекты нормативно-правовых актов только с учетом мнения РТК. Кроме того, оно организует обсуждение в ходе подготовки программ социально-экономического развития и постановлений в сфере труда, рассматривая решения комиссии по конкретным проектам нормативных и иных правовых актов.

Есть примеры взаимодействия сторон и учета мнения трехсторонних комиссий. В качестве примера взаимодействия сторон на уровне субъекта РФ можно привести работу трехсторонних комиссий города Москвы и Белгородской области.

Основными целями Московского трехстороннего соглашения 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 тексте Соглашения подчеркивается, что нормы и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными, обязательными к применению и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников. Предусмотренные в настоящем Соглашении обязательства, требующие финансирования из бюджета города Москвы, учитываются при подготовке проекта закона города Москвы «О бюджете города Москвы на 2018 год и плановый период 2019 и 2020 годов».

Разделы Соглашения содержат следующие подразделы: «Общие обязательства участников Соглашения», «Совместные обязательства правительства и работодателей», «Обязательства работодателей», «Обязательства профсоюзов».

К примеру, согласно разделу 2 «В области регулирования рынка труда и занятости населения», стороны обязуются:

- 1) осуществлять комплекс мер по снижению социальной напряженности, предоставлению дополнительных гарантий занятости, профессиональному обучению, дополнительному профессиональному образованию, социальной поддержке высвобождаемых (высвобожденных) работников в случае осложнения ситуации на рынке

труда города Москвы, связанной с угрозой массовых увольнений работников в организациях;

2) осуществлять мониторинг процессов трудовой миграции. Принимать меры по оптимизации привлечения иностранной рабочей силы и созданию экономических условий для снижения зависимости экономики города Москвы от иностранной рабочей силы за счет обеспечения права трудоустройства граждан Российской Федерации;

3) не допускать роста зарегистрированной безработицы выше 0,7 % от общей численности рабочей силы<sup>1</sup>.

Белгородское областное трехстороннее соглашение на 2017–2019 годы ставит в числе приоритетных целей проведение в предстоящий период социально-экономической политики, обеспечивающей право граждан на достойный труд, повышение качества жизни работников и их семей, сокращение масштабов бедности на основе устойчивого развития экономики, повышения ее конкурентоспособности и увеличения доходов организаций, роста производительности труда и открытия новых производств, стабильной занятости и гибкости рынка труда, безопасности рабочих мест и сохранения здоровья работающего населения, расширения возможностей профессионального роста работников.

В число обязательств Объединения профсоюзов области входят:

— участие в формировании предложений о форме предоставления государственной финансовой поддержки предприятий и организаций области за счет средств федерального и областного бюджетов для реализации инвестиционных проектов; участие в разработке и принятии решения о создании на территории области новых производств либо модернизации имеющихся;

— участие в работе постоянно действующих областных комиссий, рассматривающих вопросы социально-экономического характера;

— осуществление контроля над своевременной выплатой заработной платы и уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, а также за исполнением трудовых прав и законных интересов работников, содействие искоренению практики неформальных трудовых отношений.

Примером консультации социальных партнеров вне рамок трехсторонних комиссий может служить Федеральный закон «О занятости

---

<sup>1</sup> Примеры пунктов Московского трехстороннего соглашения на 2019–2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

населения», который предусматривает участие профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения. В частности, по предложению профессиональных союзов органы исполнительной власти и работодатели проводят взаимные консультации по проблемам занятости и применения труда иностранной рабочей силы. По итогам консультаций заключаются соглашения, которые предусматривают мероприятия по созданию новых рабочих мест, трудоустройству, по миграционной политике.

В ходе коллективных переговоров объединение работодателей обязано в срок не более двух недель со дня получения запроса представлять профессиональным союзам и их объединениям, органам исполнительной власти, органам местного самоуправления имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров, контроля за выполнением соглашений (ст. 37 ТК, ст. 14 Федерального закона «Об объединениях работодателей»).

Статья 35.1 ТК РФ предусматривает возможность объединений работодателей участвовать в формировании и реализации государственной политики в сфере труда. Объединение работодателей имеет право представительства в органах управления государственных внебюджетных фондов. Часть 2 ст. 13 Федерального закона «Об объединениях работодателей» уравнивает объединения работодателей в правах с профсоюзами и их объединениями, а также органами государственной власти. Управление фондами осуществляется на паритетной основе тремя участниками.

Позиция сторон социального партнерства учитывается при принятии решений Правительства РФ по ряду регламентирующих резолюций в сфере труда. Среди них:

— утверждение перечня творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов (ст. 59, 94, 96, 113, 153, 157, 268 ТК РФ);

— утверждение порядка установления сокращенного рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 92 ТК РФ);

— минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и условия его предоставления (ст. 117 ТК РФ) и минимальные размеры и условия повышения оплаты труда работникам, занятым

на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

— размеры и условия предоставления компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 219 ТК РФ);

— особенности порядка исчисления среднего заработка для отдельных категорий работников или в особых обстоятельствах (ст. 139 ТК РФ);

— минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК);

— порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда (ст. 211 ТК); порядок прохождения обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ);

— нормы и условия лечебно-профилактического питания и компенсационных выплат (ст. 222 ТК РФ);

— порядок утверждения перечней производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную (ст. 253 ТК РФ);

— порядок утверждения перечня работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, и предельных норм тяжестей, допустимых к переноске работниками в возрасте до 18 лет (ст. 265 ТК РФ);

— особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) (ст. 282 ТК РФ);

— перечень работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (ст. 329 ТК РФ).

При заключении коллективных договоров государственные органы исполнительной власти и органы местного самоуправления не являются стороной социального партнерства. На уровне выше организационного при заключении соглашений они могут представлять интересы учреждений и иных организаций, финансируемых из бюджета. Представителем федеральных государственных учреждений чаще всего выступает государственный орган отраслевого управления — министерство или ведомство. Особенно наглядно это

проявляется при заключении отраслевых соглашений. Так, отраслевое соглашение по государственным учреждениям, подведомственным Роструду, от имени работодателей (центров занятости) было заключено представителями Роструда, уполномоченными на представительство центрами занятости населения. В списке отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне, по данным на 3 сентября 2018 года числится 64 соглашения<sup>1</sup>. В существенной части соглашений стороной работодателя являются отраслевые объединения работодателей, к примеру:

— Отраслевое тарифное соглашение по горно-металлургическому комплексу Российской Федерации подписано Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Ассоциация промышленников горно-металлургического комплекса России» (АМРОС);

— Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации подписано Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Российский союз предприятий и организаций химического комплекса».

На органах исполнительной власти лежит ответственность за создание условий для согласования интересов всех трех сторон:

— Правительства РФ и правительств субъектов РФ, заинтересованных в создании условия для социально-экономического развития;

— профсоюзов, заинтересованных в защите трудовых прав и законных интересов работников, работодателей, заинтересованных в повышении конкурентоспособности и прибыльности организаций;

— работодателей.

Стороны в ходе регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов сторон излагают свои позиции и в ходе дискуссий имеют возможность их отстаивать.

---

<sup>1</sup> Отраслевые соглашения федерального уровня социального партнерства // Минтруд России. URL: <https://rosmintrud.ru/docs/agreements> (дата обращения: 20.05.2017).

## Глава 4

# ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОЦЕДУРНЫХ ВОПРОСОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

### 4.1. ЗАЩИТА ПОЗИЦИЙ СТОРОН ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ФОРМ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

На уровне организации работники обладают правом на участие в ее управлении (ст. 21, 52, 53 ТК РФ). Осуществляется это право через представительные органы и регулируется Трудовым кодексом, коллективным договором, соглашениями, учредительными документами организации.

Базовым нормативным документом для участия работников в управлении организацией является Всеобщая декларация прав человека (1948). В ст. 22 Декларации предусматривается, что каждый человек как член общества имеет право на осуществление необходимых для поддержания его достоинства и для свободного развития его личности прав в экономической, социальной и культурной областях.

Международная организация труда внесла весомый вклад в становление нормативной базы, регулирующей привлечение работников к участию в управлении. МОТ приняла нормативные правовые акты, которые конкретизируют процедуры участия работников в управлении организацией, а именно:

- Конвенцию № 154 «О содействии коллективным переговорам»<sup>1</sup>;
- Рекомендацию № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия»<sup>2</sup>;
- Рекомендацию № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии»<sup>3</sup>;

<sup>1</sup> Конвенция № 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» (заключена в г. Женеве 19.06.1981) // Бюллетень международных договоров. 2012. № 11. С. 9–16.

<sup>2</sup> Рекомендация № 94 Международной организации труда «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия» (принята в г. Женеве 26.06.1952 на 35-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. 1. Женева : Международное бюро труда, 1991. С. 1087.

<sup>3</sup> Рекомендация № 129 Международной организации труда «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» (принята в г. Женеве 28.06.1967 на 51-й

— Конвенцию № 135<sup>1</sup> и Рекомендацию № 143<sup>2</sup> «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях».

Участие работников в управлении организации является одной из форм социального партнерства, содержащей практически все его функции. В ст. 53 ТК РФ предусмотрены шесть основных форм участия работников в управлении организацией. Но это совсем не означает, что работники не вправе участвовать в управлении в иных формах, которые могут быть предусмотрены действующим законодательством, решением учредителей, соглашением сторон социального партнерства.

Предоставление работникам возможности участвовать в управлении организацией оказывает значительное влияние на эффективность ее работы. Участие в управлении способствует заинтересованному отношению работников к результатам труда, повышению эффективности производства, рациональному использованию рабочей силы. Не секрет, что в инструкциях все особенности процесса производства предусмотреть невозможно. Неслучайно одна из форм забастовок в России носит название «итальянская». Еще одно название данного вида протеста — «работа по правилам». Буквальное соблюдение правил и инструкций может в значительной степени замедлить и даже остановить производство.

К формам участия работников в управлении организацией относятся ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, получение информации о выполнении коллективного договора, выполнении соглашений, которые распространяются на организацию. Участие в управлении может проявляться в проведении консультаций с представительными органами работников при принятии работодателем управленческих решений, влияющих на существенные условия труда работников, а также при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового законодательства.

---

сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. Женева : Международное бюро труда, 1991. С. 1521–1524.

<sup>1</sup> Конвенция № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (Женева, 23 июня 1971 г.) // Ресурсы справочно-правовой системы. URL: <http://www.consultant.ru>.

<sup>2</sup> Рекомендация № 143 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (принята в г. Женеве 23.06.1971 на 56-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Т. II. Женева : Международное бюро труда, 1991. С. 1675–1678.

Управление организацией реализуется работниками путем их участия в работе коллегиальных органов (общих собраний участников, наблюдательных советов, советов директоров, правлений, дирекций)<sup>1</sup>. Решение о назначении представителя работников для участия в коллегиальных органах оформляется протоколом, который направляется руководителю организации и в коллегиальный орган управления организации.

Порядок учета мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов закреплен законодательно (ст. 372 ТК РФ). В том случае, если закон требует от работодателя при принятии локального нормативного акта соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников или соблюдения процедуры учета мнения в соответствии со ст. 372 ТК РФ, то такое требование должно быть выполнено. Локальный акт, принятый работодателем с нарушением этой процедуры, не может быть признан действующим и не подлежит применению.

Акты или решения, при принятии которых необходимо учитывать мнение представительного органа работников, содержат нормы трудового права, то есть создают, изменяют или прекращают трудовые правоотношения. Акты, требующие соблюдения процедуры учета мнения представительного органа работников, определены ТК РФ.

На уровнях отраслей и территорий также есть аналог участия в управлении. Такое участие возможно в ходе проведения консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных или региональных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений, в разработке и реализации федеральных или региональных программ, содержащих положения в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения, социально-экономического развития, согласования позиций сторон по основным направлениям социальной политики.

При этом консультации являются формой социального партнерства (ст. 27 ТК РФ) и управления организацией работниками (ст. 53 ТК РФ), что свидетельствует об отсутствии их четкого разграничения.

Сложным вопросом для учета мнения представительного органа работников является получение информации для принятия решения. Зачастую руководство предприятия ограничивает доступ к такой информации под предлогом ее коммерческой секретности. В частно-

<sup>1</sup> Федеральный закон от 03.08.2018 № 315-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации».

сти, информация о перспективах развития организации, планируемых контрактах, сделках, прибыли и убытках относится к разряду сведений, составляющих коммерческую тайну. При участии в заседаниях коллегиального органа управления организацией представители работников несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), которая стала им известна в связи с этим участием (ст. 53.1 ТК РФ).

И если по ряду форм участия в управлении организацией в ТК РФ прописан механизм их реализации, то в отношении получения информации такие механизмы отсутствуют, а норма, предусматривающая такую возможность, является в большей степени декларативной.

Для усиления защиты позиций работников в вопросах их участия в управлении организацией ТК РФ предусмотрена ответственность за непредоставление работодателем в срок информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора. Она выражена в наложении административного штрафа в размере от 1 до 3 тыс. рублей (ст. 5.29 КоАП РФ).

Статья 5.30 КоАП РФ предусматривает ответственность за необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения. Такая ответственность предусмотрена для работодателя или лица, его представляющего. Размер административного штрафа составляет от 3 до 5 тыс. рублей. Возможной санкцией за совершение указанного правонарушения является предупреждение.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех до пяти тысяч рублей (ст. 5.31 КоАП РФ).

Законодательством об административных правонарушениях не предусмотрена ответственность для представителей работников. Административная или дисциплинарная ответственность для представителей работников может наступить за несвоевременное прекращение забастовки, которая по решению суда признана незаконной. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку (ст. 413 ТК РФ).

## 4.2. ЗАЩИТА ПОЗИЦИЙ СТОРОН ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

В соответствии с ТК РФ при принятии локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы трудовых отношений, работодатель обязан учитывать мнение работников. Его может выражать либо выборный орган (без указания на его правовой статус), либо выборный орган, представляющий интересы всех или большинства работников, либо представительный орган (в том числе выборный орган, наделенный полномочиями на собрании работников).

В соответствии со ст. 8, 31 и 37 ТК РФ процедура формирования представительного органа зависит от численности профсоюза: включает ли профсоюз более 50 % от численности работающих, есть ли первичные профсоюзные организации и сколько их. От этих условий зависят дальнейшие шаги: решение профкома, создание единого представительного органа или избрание тайным голосованием на собрании либо конференции иного представительного органа.

Специфическим является перечень локальных нормативных актов, при принятии которых необходимо учитывать мнение представительного органа. В ТК РФ встречаются два типа статей, предусматривающих разные процедуры<sup>1</sup>. В одних упоминается необходимость учета мнения, но при этом сама процедура не регламентирована. Примером является ст. 135, где предусмотрено, что: «Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников». В других указывается на необходимость соблюдения процедуры согласования позиций, изложенных в ст. 372. Например, в ст. 136 закреплено, что: «Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов».

Н. Г. Гладков в работе «Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников»<sup>2</sup> указывает на это различие в статьях ТК РФ как на юридически значимое обстоятельство, устанавливающее два порядка учета мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. Первый порядок требует соблюдения процедуры, упомянутой в ст. 372.

<sup>1</sup> Ниже приводится полный перечень статей, предусматривающих разные процедуры учета мнения профсоюза.

<sup>2</sup> Гладков Н. Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. М. : Проспект, 2014. С. 271.

При втором порядке принятие локального нормативного акта должно предусматривать иную процедуру. При этом требование соблюдения процедуры в соответствии со ст. 372 предусмотрено при выражении мнения как представительного, так и выборного органа первичной профсоюзной организации. Для случаев, не предусматривающих процедуры согласования позиций в соответствии со ст. 372, может быть прописана другая процедура, в том числе согласование позиций в ходе разработки проекта коллективного договора. Представляется, что в коллективных договорах должны быть предусмотрены пункты, для которых требуется иной порядок учета мнения, чем в ст. 372. Иной порядок в данном случае — это процедура разработки коллективного договора.

Необходимо подчеркнуть, что в тексте ряда статей ТК РФ использование термина «выборный орган» не сопровождается пояснением статуса выборного органа и статуса первичной организации. Напомним, что выше были названы варианты:

- менее 50 % от численности работников;
- наделен полномочиями на собрании работников;
- более 50 % от численности работников.

В связи с этим целесообразно в тексте коллективного договора уточнить полномочия выборного органа, необходимость учитывать его мнение при принятии локальных нормативных актов и возможность участвовать в управлении организацией в соответствии со ст. 53 ТК РФ.

Перечень статей, в которых регламентируется необходимость учета мнения профсоюза, состоит из 30 пунктов (см. таблицу).

#### Различие процедур учета мнения профсоюза

Статья ТК РФ	Выборный (В)/ представитель- ный (П) орган	Применяется ли процедура, указанная в ст. 372 ТК РФ
Учет мнения в случаях, предусмотренных Кодексом, коллективным договором, соглашениями (ст. 53)	П	Нет
Проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов (ст. 53)	П	Нет
Обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации (ст. 53)	П	Нет

*Продолжение таблицы*

Статья ТК РФ	Выборный (В)/ представитель- ный (П) орган	Применяется ли процедура, указанная в ст. 372 ТК РФ
Участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса (ст. 53)	П	Нет
Введение и отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74)	В	Нет
Привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99	В	Нет
Определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101)	П	Нет
Разделение рабочего дня на части, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105)	В	Нет
Определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);	В	Нет
Привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113	В	Нет
Установление с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116)	В	Нет
Утверждение графика отпусков (ст. 123)	В	Да
Введение системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135)	П	Нет
Утверждение формы расчетного листка (ст. 136)	П	Нет
Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147)	П	Нет
Установление конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153)	П	Нет
Установление конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154)	П	Нет

Окончание таблицы

Статья ТК РФ	Выборный (В)/ представитель- ный (П) орган	Применяется ли процедура, указанная в ст. 372 ТК РФ
Введение и применение систем нормирования труда (ст. 159)	П	Нет
Введение, замена и пересмотр норм труда (ст. 162)	П	Нет
Введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180)	В	Нет
Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190)	П	Да
Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников (ст. 196)	П	Да
Утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212)	В	Да
Установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221)	В	Нет
Утверждение порядка применения вахтового метода (ст. 297)	В	Да
Увеличение продолжительности вахты до трех месяцев (ст. 299)	В	Да
Утверждение графика работы на вахте (ст. 301)	В	Да
Установление надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302)	В	Нет
Определение размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 325)	В	Нет
Определение размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 326)	В	Нет

Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов предусматривает такую последовательность действий.

1. Работодатель направляет в выборный орган, представляющий интересы всех работников, проект локального нормативного акта и обоснование по нему.

2. Выборный орган в срок не более пяти рабочих дней рассматривает поступившие документы и в случае несогласия или возникновения предложений по улучшению локального нормативного акта готовит письменный ответ.

3. Если согласие не достигнуто, то сторонам отводится три рабочих дня на консультации с целью достижения взаимоприемлемого решения.

4. Если и после трех дней консультаций согласие не достигнуто, стороны составляют протокол разногласий, который подписывается их представителями.

5. Далее работодатель вправе принять локальный нормативный акт в том виде, который изложен в первоначальном варианте.

6. Принятый работодателем локальный нормативный акт может быть обжалован выборным органом в государственную инспекцию труда или в суд. Инспекция труда обязана провести проверку и в случае выявления нарушений со стороны работодателя выдать работодателю предписание, обязательное для исполнения.

У выборного органа имеется вариант действий, предусматривающий вступление в процедуру коллективного трудового спора в соответствии с гл. 61 ТК РФ.

В практике разработки и подписания коллективных договоров встречаются попытки работодателей изменить порядок подписания коллективного договора, например:

— работодатель обращается к первичной профсоюзной организации с предложением не подписывать коллективный договор, а основные пункты коллективного договора включить в трудовые договоры;

— работодатель предлагает согласованный в ходе переговоров коллективный договор принять как локальный нормативный акт;

— в крайних случаях в организации вводится документ под названием «Положение о персонале», в котором структура текста близка к структуре коллективного договора, но данный новый документ утверждается только руководителем организации.

Действительно, ст. 42 ТК РФ допускает право сторон самостоятельно определить процедуру разработки и принятия коллективного договора. Но представляется, что использование процедуры принятия локального нормативного акта вместо процедуры разработки коллективного договора нарушает баланс в соотношении сил сторон. При процедуре локального нормативного акта у работодателя есть возможность даже при расхождении позиций с профсоюзом принять локальный нормативный акт на своих условиях. Процедура внесения изменений в коллективный договор гораздо сложнее. Процедура переговоров защищает работников от решений работодателя в одностороннем порядке изменить условия труда. Расширение трудового договора до коллективного тем больше снижает возможности работников отстаивать свои позиции, поскольку трудовой договор изменить еще проще, чем локальный нормативный акт.

#### **4.3. ЗАЩИТА ПОЗИЦИЙ И ПРАВ СТОРОН В СИТУАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА**

Рассмотрение правового обеспечения процедурных вопросов разрешения коллективных трудовых споров необходимо начать с анализа понятия коллективного спора.

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

Данное определение требует рассмотрения двух компонентов:

- 1) определения сторон коллективного спора;
- 2) выявления причины коллективного спора.

На уровне организации стороной спора являются работники, имеющие трудовые отношения с данным работодателем и объединенные в первичную профсоюзную организацию или создавшие иной представительный орган, наделенный полномочиями выступать от имени всех работников.

В ранее действовавшем трудовом законодательстве использовался термин «трудовой коллектив». В действующем Трудовом кодексе

есть термины «коллективные переговоры», «коллективный договор», «коллективный трудовой спор», «коллективная защита работников»<sup>1</sup>, «коллективная (бригадная) материальная ответственность». Термин «коллектив» используется семь раз, и во всех случаях только в сочетании «теле- и видеосъемочных коллективов». В отсутствие в трудовом законодательстве термина «коллектив» приходится использовать более длинное определение, объясняющее совокупность работников одного работодателя. При этом важно иметь в виду, что представитель работников данного работодателя должен быть наделен полномочиями по ведению коллективных переговоров, участию в разрешении коллективного трудового спора.

Исходя из судебной практики, можно заключить, что неоднозначно определяется право на проведение коллективного трудового спора работникам обособленных структурных подразделений. В одних решениях суды базируются на положениях ст. 55 ГК РФ. В других — используют собственные критерии обособленности структурного подразделения и, соответственно, право на самостоятельное решение без учета мнения всех работников данного работодателя. В качестве примера приведем определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 26 августа 2005 года № 93-Г05-14 по кассационной жалобе представителя работников цеха технологического автотранспорта ЗАО «Серебро Магадана» Б. В. Микая на решение Магаданского областного суда от 24 июня 2005 года по заявлению ЗАО «Серебро Магадана» о признании забастовки коллектива цеха технологического автотранспорта ЗАО «Серебро Магадана» 12 июня 2005 года незаконной. Следует также упомянуть решение от 2 ноября 2004 года № 49-Г04-87 по иску Федерального государственного унитарного предприятия «Авиакомпания „Башкирские авиалинии“» о признании незаконной забастовки, проведенной 8 июля 2004 года коллективом летного отряда ФГУП «Авиакомпания „Башкирские авиалинии“».

В целях исключения таких спорных ситуаций целесообразно ориентироваться на процедуру подписания коллективного договора. Орган, который являлся представителем работников при подписании коллективного договора, может выступать стороной коллективного трудового спора. Это правило может быть использовано как при коллективном трудовом споре на уровне организации с ее обособлен-

---

<sup>1</sup> Технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

ными структурными подразделениями, так и на уровне выше организации — в случаях с отраслевым или региональным соглашением.

Возможные причины коллективного трудового спора зафиксированы в ст. 398 ТК РФ. Трудовой спор может быть признан именно как коллективный, если он возник по причине установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Применительно к коллективным трудовым спорам имеют значение лишь те условия труда, которые установлены или могут быть установлены работодателем. Ведь помимо этого условия труда могут устанавливаться указами президента РФ, постановлениями правительства РФ и другими нормативными правовыми актами. Так, во всех статьях, в которых используется термин «коллектив» (ст. 94, 96, 113, 153, 157, 268, 351), условия труда творческих работников средств массовой информации и других устанавливаются постановлениями правительства РФ по согласованию с соответствующими объединениями профсоюзов<sup>1</sup>.

Процедуры, имеющие целью разрешение коллективного трудового спора, получили в Трудовом кодексе название «примирительные». Кодекс предусматривает три процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (ст. 398).

Трудовой кодекс в целях ускорения разрешения коллективных трудовых споров ограничил сроки для каждого из этапов (ст. 400–404 ТК РФ):

- два рабочих дня предоставляются работодателю на рассмотрение предъявленных требований работников;
- два рабочих дня выделяются на создание примирительной комиссии со дня начала коллективного трудового спора (на иных уровнях — три рабочих дня);
- три рабочих дня — на рассмотрение коллективного трудового спора (пять рабочих дней на иных уровнях);
- не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллек-

---

<sup>1</sup> В тексте ТК РФ только в перечисленных статьях по отношению к творческим коллективам используется термин «коллектив». В остальных статьях ТК РФ законодатель обошелся без применения этого термина. Возможно, что в других случаях потребовалось бы вводить термин и называть коллективом всех работников одного работодателя.

тивного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника;

- два рабочих дня на согласование кандидатуры посредника;
- три рабочих дня (на иных уровнях социального партнерства — пять рабочих дней) со дня приглашения (назначения) посредника;
- не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника, либо после оформления протокола об отказе стороны или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже;

- два рабочих дня — на выполнение всех процедур согласования трудового арбитража, его формирование, подписание соглашения о выполнении решений трудового арбитража;

- три рабочих дня (на иных уровнях социального партнерства — в срок до пяти рабочих дней) со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж на рассмотрение коллективного трудового спора трудовым арбитражем.

Теоретически каждый из этапов должен завершаться принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий. В том случае, если примирительные процедуры не привели к согласованному решению, работники (в соответствии со ст. 37 Конституции РФ) могут приступить к организации забастовки (ст. 406 ТК РФ).

Процедура разрешения коллективного трудового спора многими, кто на практике пытался ее применить, оценивается как сложная и даже запретительная<sup>1</sup>. Сложным этапом в отстаивании прав и трудовых интересов работников является факт необходимости вынесения решения на суд собрания работников. Первый раз собрание работников должно утвердить их требования. Эта процедура должна быть выполнена при любой численности первичной профсоюзной организации. Казалось бы, при численности первичной профсоюзной

<sup>1</sup> Герасимова Е. С. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С 29–36.

организации более 50 % от численности работников данного работодателя выборный орган является представительным органом, который вправе вести коллективные переговоры. Но законодатель требует решения собрания (ст. 399 ТК РФ).

Коллективный трудовой спор — это всегда неурегулированные разногласия между работниками и работодателем. Законодатель в ст. 398 ТК РФ не уточнил стадию разногласий, к примеру, что это разногласия, которые были рассмотрены на собрании или конференции, и в результате было принято решение о направлении работодателя определенным требованиям, а работодатель не ответил в установленный срок или ответил отказом на эти требования.

Последовательность событий могла бы быть следующей: председатель профкома при личной встрече с руководителем организации пытался обсудить с ним ситуацию с невыполнением конкретного пункта коллективного договора, но руководитель отмахнулся. После этого профком принял решение обратиться к руководителю официально и направил ему выписку из протокола заседания профкома, на что руководитель ответил (в этом случае желательно, чтобы ответ был письменным), что ситуация сложная и в настоящее время выполнить данный пункт коллективного договора не представляется возможным. Далее профком принимает решение об организации собрания работников и направляет руководителю письмо с предложением о проведении собрания работников с указанием даты, времени, места. Руководитель организации не имеет права препятствовать проведению собрания или конференции (ст. 399 и 410 ТК РФ).

Заметим, что коллективного трудового спора в описанной ситуации еще нет. Неясно, действует ли в это время ст. 405, предоставляющая гарантии: «Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа». Коллективный трудовой спор формально начинается только с того дня, когда работодатель не ответил на требования работников или ответил отказом (ст. 398 ТК РФ).

Далее, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, то работники могут приступить к организации забастовки. Вновь необходимо провести собрание или конференцию работников, рассмотреть вопрос о проведении забастовки и выбрать орган, который возглавит забастов-

ку, утвердить решение об объявлении забастовки (ст. 410 ТК РФ). Вновь первичная профсоюзная организация, выражающая мнение большинства работников, не может принять ответственное решение. Трудовой кодекс требует, чтобы такое решение было принято собранием работников. Неясно, почему решение не может быть принято представительным органом, ведь работники, не согласные с забастовкой, могут не принимать в ней участия и, если они технически не могут выполнять свою работу, во избежание простоя могут быть переведены работодателем на другую работу, что предусмотрено Трудовым кодексом.

Процедурно провести собрание работников довольно сложно, в какой-то степени это предполагает конструктивное отношение работодателя ко всей процедуре, предусмотренной в гл. 61 ТК РФ. Профкому как инициатору активных действий необходимо, если действовать в соответствии с пунктами ТК РФ, провести два собрания: для утверждения требований и для утверждения решения и проведения забастовки.

Для упрощения процедуры имеется возможность, во-первых, на одном собрании сразу предусмотреть все ситуации, обсудить их и принять решения; во-вторых, провести не собрание работников (которое невозможно или затруднительно организовать иногда в силу большой численности сотрудников, сменности работ, разбросанности мест труда), а конференцию. Это несколько растягивает процедуру во времени (необходимо провести собрания в подразделениях), но облегчает возможность проведения мероприятия и оперативного принятия необходимых решений (собрать меньший состав проще). Нет законодательного ограничения на представительство конференции. Несколько делегатов могут представлять многотысячный коллектив. Правомочность конференции возникает, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

#### **4.4. ЗАБАСТОВКА КАК СПОСОБ ОТСТАИВАНИЯ ПОЗИЦИЙ СТОРОН**

Необходимо дать некоторые уточнения по поводу использования термина «забастовка». Иногда по телевидению можно увидеть репортаж из какой-либо европейской страны, в котором показываются медленно идущие нестройные ряды людей с лозунгами. Журналист, комментируя картинку, говорит о забастовке, хотя происходящее, скорее всего, является демонстрацией, так как какого-либо подтверждения приостановки работы организаций не приводится.

Чаще всего демонстрации проводятся в поддержку требований работников или социальных групп без отказа от выполнения трудовых функций. Например, демонстрации учителей, врачей, железнодорожников, полицейских во Франции, обращающихся к общественному мнению с целью давления на правительство. Так, полицейские требовали изменения численности сотрудников в ряде пригородов Парижа и на границах в связи с наплывом мигрантов. Понятно, что полицейские, участвующие в демонстрации, не находились на дежурстве, а вместе с полицейскими на демонстрацию вышли жители районов, в которых была наиболее сложная обстановка. Аналогичная демонстрация пожарных в Лондоне не сопровождалась прекращением дежурств и отказом от выполнения трудовых функций. Безусловно, в ряде случаев и в европейских странах проходят забастовки. К примеру, забастовка бортпроводников компании Lufthansa, приведшая к отмене более 900 рейсов. Это уже не демонстрация с целью привлечь внимание к имеющейся проблеме, а временный отказ от выполнения трудовых функций, повлекший остановку деятельности организации.

Во Франции профсоюзам удалось скоординировать свои действия, в связи с чем они смогли одновременно приостановить работу крупнейших транспортных предприятий и провести демонстрации в Париже. В этот период на линию выходила только каждая четвертая электричка и лишь часть междугородных поездов. Была отменена треть авиарейсов, были закрыты некоторые почтовые отделения, школы и детские сады. Об участии в забастовке коммунальщиков Парижа можно было судить по переполненным мусорным бакам<sup>1</sup>.

Широко известен в нашей стране случай в Пикалево в 2009 году, который в средствах массовой информации характеризовался как забастовка. Три расположенных в Пикалево предприятия — «БазэлЦемент-Пикалево», «Метаксим» и «Пикалевский цемент» — не работали уже около полугода из-за того, что их собственники не могли договориться о ценах на сырье. Следствием стали массовые увольнения, задержки выплаты зарплаты. Но протестные действия работников нельзя считать забастовкой, так как заводы были остановлены не по причине отказа работников от выполнения своих трудовых функций (то есть из-за забастовки), а по воле их собственников и администрации. Митингующие устроили блокаду федеральной трассы. В целях разрешения ситуации в Пикалево прибыл премьер-министр

<sup>1</sup> [https://www.1tv.ru/news/2018-03-23/342862\\_aktcii\\_protesta\\_vo\\_frantsii](https://www.1tv.ru/news/2018-03-23/342862_aktcii_protesta_vo_frantsii) (дата обращения: 01.02.2017).

Владимир Путин<sup>1</sup>, которому, по сути, пришлось выполнять роль посредника.

Социальный диалог предполагает необходимость внятного и четкого донесения до оппонента своей точки зрения и добровольное согласие на выслушивание позиции другой стороны. В историческом плане осознание того факта, что диалог гораздо эффективнее в экономическом и социальном плане, пришло только через опыт разрушительных и для организаций, и для работников стачек. Постепенно сформировались принципы социального диалога: равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях (ст. 24 ТК РФ). Многие споры разрешаются в ходе переговоров путем, образно говоря, взвешивания возможных потерь и желаемых достижений. Но есть споры, которые не удастся разрешить путем переговоров (чаще всего они касаются вопросов оплаты труда). Для усиления своей позиции работники могут прибегнуть к праву на проведение забастовки, закрепленному в Конституции РФ и в ТК РФ.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ и ст. 398 ТК РФ право работников на забастовку признается как один из способов разрешения коллективного трудового спора с учетом ряда ограничений:

- нарушение работодателем права работников должно затрагивать интересы не одного работника, а носить массовый характер; решение о проведении забастовки принимается на собрании работников организации (ст. 410 ТК РФ);
- объявить и провести забастовку представители работодателя не вправе (ст. 409 ТК РФ);
- право на проведение забастовок ограничено в периоды введения военного или чрезвычайного положения (ст. 413 ТК РФ);
- право на проведение забастовок ограничено в органах и организациях Вооруженных сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях),

<sup>1</sup> Социальные волнения в Пикалево // Газета.ру. URL: <https://www.gazeta.ru/news/seealso/1368473.shtml> (дата обращения: 03.03.2017).

непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи (ст. 413 ТК РФ);

— право на проведение забастовок ограничено 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) (ст. 413 ТК РФ).

В целях демонстрации серьезности намерений работников в период работы примирительной комиссии может быть проведена часовая предупредительная забастовка.

При этом Конституционный Суд РФ разъяснил, что «Ограничение права на забастовку не противоречит и общепризнанным принципам, и нормам международного права. Так, исходя из положений Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, запрет права на забастовку допустим в отношении лиц, входящих в состав вооруженных сил, полиции и администрации государства... а в отношении других лиц ограничения возможны, если они необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других... При этом регламентация права на забастовку международно-правовыми актами о правах человека отнесена к сфере внутреннего законодательства. Но это законодательство не должно выходить за пределы допускаемых данными актами ограничений»<sup>1</sup>.

Позже этот подход поддержал Пленум Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 года № 10 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия», указав, что право на забастовку можно ограничить только для тех категорий работников, в отношении которых с учетом характера их деятельности и возможных последствий прекращения ими работы такая необходимость вытекает из положений Конституции РФ<sup>2</sup>.

Следует отметить, что Федеральным законом от 22 ноября 2011 года № 334-ФЗ в ст. 410 ТК РФ внесены изменения, в результате сроки проведения предупредительной забастовки стали неоднозначными:

<sup>1</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 17.05.1995 № 5-П // Российская газета. 1995. 25 мая. № 100.

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 № 8 (ред. от 03.03.2015) «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // Российская газета. 1995. 28 дек. № 247.

- проведение предупредительной забастовки допускается после трех календарных дней работы примирительной комиссии;
- работодатель должен быть предупрежден за два дня;
- комиссия работает всего три дня.

Получается, что забастовка может быть проведена уже на переходе либо к этапу разрешения трудового спора с привлечением посредника, либо к этапу формирования трудового арбитража.

В решении об объявлении забастовки организатор должен указать:

- перечень разногласий сторон коллективного трудового спора; являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- дату и время начала забастовки;
- предполагаемое количество участников;
- наименование органа, возглавляющего забастовку;
- состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
- предложения по минимуму необходимых работ.

В период проведения забастовки (предупредительной или общей) стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров (ст. 412 ТК РФ). Обязательно ведение протоколов переговоров, в которых фиксируются позиции сторон.

Право на забастовку как средство разрешения коллективного трудового спора возникает в случае неудовлетворительного исхода примирительных процедур либо невыполнения работодателем ранее достигнутых соглашений.

К забастовке прибегают как к способу разрешения коллективного трудового спора (ст. 410 ТК РФ). Забастовка в ходе разрешения коллективного трудового спора оказывает давление на работодателя для изменения его позиции, приближения ее к позиции работников либо для выполнения законных требований работников, которые работодатель в силу каких-либо причин не удовлетворяет. Коллективный характер приостановки выполнения трудовых обязанностей показывает работодателю всю серьезность намерений и действий работников, вынуждает работодателя продолжить переговоры, принять меры по урегулированию существующих разногласий. Пункт 4 ст. 6 Европейской социальной хартии (в редакции 1996 г.)<sup>1</sup> рассматривает право на забастовку как элемент коллективно-договорного процесса. МОТ связывает право на забастовку с правами на объединение, на ведение

<sup>1</sup> Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в г. Страсбурге 03.05.1996) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. Апр. С. 17–67.

коллективных переговоров, с правом на заключение договора об условиях труда.

Права работников в коллективном трудовом споре защищены тем, что уклонение работодателя от примирительных процедур быстро приводит к возникновению у работников права на забастовку (см. ст. 406 ТК РФ).

Кроме того, на защиту прав работников направлены:

— право работников самостоятельно принимать решение об объявлении забастовки, определении продолжительности забастовки, о прекращении забастовки;

— законодательно установленные гарантии (сохранение рабочих мест за бастующими работниками; запрещение локаута; запрещение привлекать к дисциплинарной ответственности работников, участвующих в забастовке).

Права работодателя в соответствии с Трудовым кодексом защищены следующими положениями:

— обязанность сторон предварительно до забастовки провести примирительные процедуры;

— необходимость проведения собрания работников (именно работников, а не профсоюзное собрание, что сложнее для работников);

— необходимость обеспечить наличие кворума для принятия решений на собрании/конференции и принятия решений квалифицированным большинством присутствующих на собрании;

— принятие решения о проведении забастовки тайным голосованием;

— обязанность профсоюзной стороны предварительно предупредить о проведении забастовки;

— профсоюзная сторона обязана обеспечить выполнение минимума необходимых работ (услуг), принятие мер, обеспечивающих безопасность и предупреждение несчастных случаев;

— обеспечение свободы выбора для работников, не желающих участвовать в забастовке.

Забастовка, в соответствии со ст. 398 ТК РФ, представляет собой отказ работников от выполнения трудовых функций полностью или частично в целях разрешения коллективного трудового спора. Основной трудовой обязанностью работника в соответствии с заключенным трудовым договором является выполнение работы по определенной профессии, специальности или должности, то есть трудовой функции. Российское законодательство признает забастовкой и частичный отказ от выполнения трудовых обязанностей. Поэтому вполне воз-

можно такие виды забастовочных действий, как замедление темпа работы, повторяющиеся остановки и т. п.

Так называемая работа по правилам считается разновидностью забастовки, так как такого рода работа проводится без учета времени выполнения трудовых функций. Выполнение трудовых функций без соблюдения временных нормативов их выполнения также приводит к замедлению или прекращению работы организации.

Встречаются и другие формы активных действий работников в защиту своих прав — к примеру, голодовки. Вроде бы система питания не касается трудовых отношений. Но работники некоторых профес- сий перед сменой проходят медицинский осмотр. В случае голодовки фиксируются отклонения от стандартных психофизиологических параметров, и специалист к работе не допускается. Такой прием использовали авиадиспетчеры с целью оказать давление на работода- теля. Отсутствие достаточного количества авиадиспетчеров приводило к значительному ограничению обслуживаемых рейсов.

Приведенные примеры показывают, что профсоюзам сложно вы- полнить требования Трудового кодекса по соблюдению многосту- пенчатой процедуры разрешения коллективного трудового спора. Поэтому работники вынуждены искать способы воздействия на ра- ботодавца для разрешения коллективного трудового спора по воз- можности без нарушения трудового законодательства.

#### **4.5. ПРИЧИНЫ РАСХОЖДЕНИЯ ДАННЫХ РОССТАТА И НМЦ СПБГУП О КОЛИЧЕСТВЕ ЗАБАСТОВОК<sup>1</sup>**

В соответствии с данными Росстата, в России в 2016 году забастовки прошли всего в трех организациях, причем две из этих органи- заций являются образовательными учреждениями. В зафиксирован- ных Росстатом трех забастовках участвовало 60 человек, количество времени, не отработанного работниками из-за участия в забастовках, составило 140 человеко-дней. Росстат в 2016 году не зафиксировал ни одной забастовки в организациях добывающей и обрабатываю- щей промышленности, строительстве, на транспорте. Если ориен- тироваться только на эти данные, то кажется, что взаимоотношения в сфере труда у нас в стране практически бесконфликтны, поэтому

---

<sup>1</sup> При подготовке раздела использован текст выступления: *Кашин В. К.* Парадок- сы статистики о социально-трудовых конфликтах // Социально-трудовые конфликты в России и в мире : IV Междунар. науч.-практ. конф. СПб. : СПбГУП, 2018.

они и не требуют особого внимания со стороны федеральных и региональных органов власти.

Вместе с тем по отчетности судебного департамента Верховного Суда РФ за 2016 год в суды поступило 56 обращений работодателей по поводу признания незаконности забастовок, из них 47 дел рассмотрены с вынесением решения, в том числе по 34 делам суд удовлетворил требования о признании забастовок незаконными, 13 дел закончились отказом в удовлетворении требований.

Таким образом, не нашли отражения в статистической отчетности ни 56 обращений в суды по поводу незаконности забастовки, зафиксированных судебным департаментом, ни 34 дела, где суд признал факт незаконности забастовки, ни те 13 дел, по которым суд отказал работодателям, то есть эти забастовки признаны законными.

Научно-мониторинговым центром СПбГУП «Трудовые конфликты» в 2016 году зарегистрирована информация о 186 социально-трудовых конфликтах (СТК), имевших место в России практически во всех отраслях. В 42 СТК (23 % от 186 СТК) работники для отстаивания трудовых прав начинали забастовку. Еще в 18 СТК (10 %) — угрожали выйти на забастовку (в 4 СТК угроза забастовки была выполнена)<sup>1</sup>.

Таким образом, данные судебного департамента Верховного Суда (56 обращений по забастовкам) и данные НМЦ (примерно 60 забастовок) коррелируют между собой.

За нарушение порядка представления статистической информации, а также за представление недостоверной статистической информации предусмотрена ответственность, установленная ст. 3 Закона РФ от 13 мая 1992 года № 2761-1 «Об ответственности за нарушение порядка представления государственной статистической отчетности» и ст. 13.19 КоАП от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ (наложение административного штрафа от 10 тыс. до 50 тыс. рублей при повторном нарушении на должностных лиц и от 20 до 150 тыс. рублей на юридических лиц). Как видно, предусмотрены существенные штрафы за искажение статистической отчетности, но эти меры в данном случае не работают.

Причина существенного искажения числа социально-трудовых конфликтов Росстатом, как представляется, содержится в противоречивости текста Указания по заполнению формы № 1-пр «Сведения о приостановке (забастовке) и возобновлении работы трудовых

<sup>1</sup> Данные Научно-мониторингового центра СПбГУП за 2017 год. URL: <http://industrialconflicts.ru>.

коллективов» (см., к примеру, приказ Росстата от 1 сентября 2017 г. № 566 «Об утверждении формы»). В данных указаниях есть противоречие в том, когда организация не подает сведения о факте приостановки работы (забастовки) и когда подает такую информацию.

В одном случае (на первой странице указаний) отчетность предоставляется в случае наличия в отчетном месяце факта приостановки работы (забастовки) независимо от порядка проведения предзабастовочных процедур и результатов рассмотрения в суде заявлений о признании забастовки незаконной. На второй странице указаний приводится определение «коллективный трудовой спор», которое используется, как написано в сноске, «исключительно в целях заполнения настоящей формы». Далее дается определение коллективного трудового спора в соответствии с ТК РФ, включающее требования соблюдения процедур и сроков проведения забастовки. Второй подход позволяет работодателю трактовать факт неурегулированных разногласий, несоблюдение процедур выдвижения и утверждения требований, отсутствие или заполнение протоколов с ошибками как отсутствие коллективного трудового спора и, соответственно, не предоставлять форму № 1-пр.

В соответствии со ст. 401 ТК РФ, коллективный трудовой спор подлежит лишь уведомительной регистрации в органах власти на федеральном или региональном уровне. Согласно ст. 410 ТК РФ, работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Источником информации о забастовках является только организация, орган власти не заполняет отчетную форму № 1-пр «Сведения о приостановке (забастовке) и возобновлении работы трудовых коллективов».

Таким образом, из-за уведомительной регистрации коллективного трудового спора, а также трудностей соблюдения последовательности и сроков выполнения процедуры разрешения коллективного трудового спора оказывается, что многие социально-трудовые конфликты не соответствуют термину «коллективный трудовой» и отчетности по форме № 1-пр.

Предлагается в целях повышения достоверности информации о фактах забастовок в указаниях по заполнению формы № 1-пр использовать только одно определение, которое учитывает факт приостановки работы независимо от порядка проведения предзабастовочных процедур и результатов рассмотрения в суде заявлений о признании забастовки незаконной.

В соответствии с положениями ч. 1 ст. 28.3 КоАП РФ, рассмотрение дел об административных правонарушениях в непредоставлении первичных статистических данных осуществляют должностные лица органов государственного статистического учета, а именно руководители федерального и территориальных органов исполнительной власти, осуществляющих официальный статистический учет и контроль.

Если в год судами рассматривается около 60 дел о незаконности забастовок, то в среднем получается не более одного дела в год на один территориальный орган статистики. Предлагается все обращения работодателей в суд на незаконность забастовки сопоставлять в следующем месяце с отчетностью по факту приостановки работы (забастовки).

Рекомендуется следующая процедура: обязать суды направлять в территориальный орган статистики информацию о факте обращения работодателя в суд в связи с незаконностью забастовки. Территориальный орган статистики совместно с инспекцией по труду проверяет положение дел на предприятии и наличие статистической отчетности по форме № 1-пр с указанием не только длительности забастовки и численности вовлеченных в нее работников, но и потери рабочего времени и объема произведенной продукции. Без этих малозатратных изменений подавляющее большинство случаев использования забастовки как крайней меры защиты своих прав доведенными до отчаяния людьми не будет фиксироваться Росстатом, реальная ситуация не будет отражаться в статистической отчетности и, соответственно, не потребует ответа со стороны социальных партнеров и государственных органов исполнительной власти.

Федеральным законом от 22 ноября 2011 года № 334-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров» внесены изменения в гл. 61, в частности предусматривающие возможность создания при региональных трехсторонних комиссиях постоянно действующих трудовых арбитражей. Российская трехсторонняя комиссия неоднократно планировала рассмотреть вопрос о реализации в регионах положений Федерального закона № 334-ФЗ в части создания условий содействия разрешению коллективных трудовых споров. Но ни разу с 2011 года этот вопрос так и не рассматривался. Рострудом не предложен вариант положения о постоянно действующем трудовом арбитраже, нет информации о задействовании этого механизма в регионах.

## **4.6. НОРМЫ ст. 142 ТК РФ КАК ПРАВОВОЙ МЕХАНИЗМ ЗАЩИТЫ ПРАВА РАБОТНИКОВ НА СВОЕВРЕМЕННУЮ ОПЛАТУ ТРУДА**

Один из наиболее распространенных видов нарушений прав работников — это задержка выплаты заработной платы. На 1 июля 2018 года, по сведениям Росстата, суммарная задолженность по заработной плате составила 2,8 млрд рублей. В 2017 году пиковое значение задолженности приближалось к отметке 4 млрд.

Правительство и законодатели в целях защиты прав работников и обеспечения своевременности выплаты заработной платы предусмотрели в ТК РФ и в КоАП статьи, призванные защищать права работников. Так, ст. 4 ТК РФ «Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты ее не в полном размере» относит к нарушениям, связанным с применением принудительного труда, который Трудовым кодексом запрещен.

Процедура отстаивания прав работников в случае нарушения сроков выплаты заработной платы регламентируется не в гл. 59 «Самозащита работниками трудовых прав», а в гл. 21 «Заработная плата», в частности в ст. 142 «Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику», в гл. 38 «Материальная ответственность работодателя перед работником» в ст. 236 «Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику».

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ (редакция от 30 октября 2018 г.) в ряде статей регламентирует ответственность за нарушение трудового законодательства. В частности, п. 6 и 7 ст. 27.5. Так, в п. 6 сказано: «Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей». И далее: «Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках тру-

довых отношений, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей».

Статья 236 ТК РФ предусматривает материальную ответственность работодателя за задержку — не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки. До 2016 года работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ должен был компенсировать задержку выплаты на уровне не ниже одной трехсотой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ. Но эта компенсация гораздо ниже ставки для получения кредита. Время отсутствия работника на рабочем месте, что допускается ст. 142 ТК, работодатель не оплачивал.

Профсоюзы использовали более сложную конструкцию предупреждения работником работодателя о приостановке работы. В обращении указывалось, что данное время является простоем по вине работодателя, в этом случае оплата времени простоя производится в размере 2/3 от среднего заработка.

Федеральным законом от 30 декабря 2015 года № 434-ФЗ в ст. 142 ТК РФ внесены изменения, в частности, текст статьи в новой редакции устанавливает, что на период приостановления работы за сотрудником сохраняется средний заработок. Во-первых, новая редакция ст. 142 не требует использования сложной конструкции оплаты простоя. Во-вторых, оплата времени перерыва в работе увеличивается с 2/3 от среднего заработка до среднего заработка.

Добавления и изменения в ТК РФ, в частности в ст. 142, не дали ощутимого снижения задержек выплаты заработной платы. Применение ст. 142 ограничено тем, что работник персонально должен обратиться к работодателю с заявлением о приостановке работы до выплаты заработной платы. Такое обращение напрямую без участия профсоюза требует большой социальной смелости. Профсоюзы научились несколько измененному способу использования положений этой статьи: общее письмо подписывается всеми работниками или большинством. При этом при задержке выплаты заработной платы удается избежать долгой процедуры коллективного трудового спора и выхода на забастовку, однако результат в итоге тот же.

Название ст. 142 предполагает использование механизма индивидуального отказа от выполнения работы не только в ситуации задержки выплаты заработной платы, но и ряде других ситуаций, примеры которых приведены в Комментариях к ТК РФ под редакцией профессора Ю. П. Орловского<sup>1</sup>:

- оплата труда не в полном размере;
- оплата труда предметами, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;
- нарушение порядка исчисления средней заработной платы;
- оплата сверхурочной работы в одинарном размере;
- лишение премии;
- установление тарифной ставки, оклада (должностного оклада) ниже МРОТ и др.

Практика показывает, что использование приостановки работы по механизму ст. 142 в других случаях, кроме задержки выплаты заработной платы, содержит большую вероятность того, что работодатель в спорных ситуациях может считать отсутствие сотрудника на работе как прогул. Поэтому для других ситуаций, примеры которых приведены выше, предпочтительнее, не прерывая работу, обратиться в первичную профсоюзную организацию, в комиссию по трудовым спорам, в инспекцию по труду или в крайнем случае в суд.

---

<sup>1</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. М. : Контракт, 2014. С. 517

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Под эффективностью взаимодействия органов социального партнерства понимаются правовое обеспечение и процедуры разрешения коллективных трудовых споров при минимизации отрицательных последствий конфликтных ситуаций. Экономические и социальные последствия коллективных трудовых споров сопровождаются такими потерями, как срыв выполнения работ, снижение заработной платы из-за временного прекращения работниками выполнения трудовых функций. Переговорные процессы призваны снизить издержки конфликтной ситуации и помочь сторонам найти компромиссное решение в спорном вопросе. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений в теории и на практике является одним из элементов устойчивого развития общества.

Конвенции и рекомендации Международной организации труда, столетие которой отмечается в 2019 году, содержат минимальные, но основополагающие принципы, которые направлены на обеспечение социальной стабильности в обществе. Существенная часть конвенций МОТ ратифицирована Российской Федерацией, положения ратифицированных конвенций отражены в трудовом законодательстве Российской Федерации.

В 1999 году принят Федеральный закон «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». В действующий с 2002 года Трудовой кодекс Российской Федерации включены действовавшие ранее федеральные законы: «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Необходимо отметить то, что в Трудовой кодекс были включены такие новые институты, как социальное партнерство в сфере труда, самозащита работниками трудовых прав. В соответствии с идеей социального партнерства провозглашаются государственные гарантии соблюдения и защиты прав и интересов социальных партнеров: работников и работодателей.

Несмотря на государственные гарантии, Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты»<sup>1</sup> ежегодно регистрирует более ста сообщений, описывающих развитие социально-трудовых конфликтов

---

<sup>1</sup> Проект «Практическая конфликтология» осуществляется Научно-мониторинговым центром СПбГУП. URL: <http://industrialconflicts.ru> (дата обращения: 01.02.2017).

(СТК): в 2014 году было зафиксировано 140 СТК, в 2015-м году — 161 СТК, в 2016-м году — 186, в 2017-м — 175, из них 78 % являются конфликтами права, 22 % классифицируются как конфликты интересов.

Основными причинами возникновения СТК стали: неполная выплата заработной платы (68,6 %), сокращение либо увольнение работников (21,2 %), снижение уровня оплаты труда (17,7 %), нарушение условий труда (9,1 %), нарушение процедур при ликвидации предприятий (9,1 %). Авторы мониторинга считают, что явное преобладание конфликтов права свидетельствует о низкой правовой культуре трудовых отношений. Работники предъявляют многочисленные требования по усилению роли государства в урегулировании социально-трудовых отношений, контролю за соблюдением трудового законодательства и смене неэффективного менеджмента, действия которого привели к банкротствам и закрытию предприятий. В то же время работодатели усиливают давление на профсоюзные организации и активнее препятствуют их деятельности. По этим причинам в 2014–2015 годах фиксировалось 1–2 % нарушений в год от общего числа СТК, в 2017 году — уже 7 %.

Растущие цены и перечень платежей при отсутствии пропорционального роста заработной платы<sup>1</sup> у многих работников формирует ощущение несправедливости и вызывает стремление выдвинуть работодателю требования об индексации оплаты труда. На этом фоне задержки выплат заработной платы провоцируют работников на протестные действия. Таким образом, социальный диалог не всегда срабатывает. В данной монографии были проанализированы правовые аспекты обеспечения социального диалога, защиты позиций сторон, а также органов социального партнерства на разных стадиях трудовых отношений.

Сторонами социального диалога и социального партнерства являются работники и работодатель. Но эта простая схема в реальных условиях требует уточнений и детализации. Сторона работодателя может быть не наделена полномочиями по ведению коллективных переговоров, что часто встречается в филиалах и обособленных структурных подразделениях, которые не являются юридическими лицами. По этой

---

<sup>1</sup> Топилин: реальные зарплаты россиян выросли на 10 %. URL: <https://ria.ru/society/20180704/1523907797.html>. Это сообщение министра труда РФ вызвало бурные обсуждения, так как во многих организациях роста заработной платы у большинства работников не отмечается (дата обращения: 12.04.2017).

причине первичная профсоюзная организация должна учитывать и использовать разные механизмы защиты трудовых прав работников.

Представителем стороны работников является первичная профсоюзная организация, но она может иметь небольшую численность, что приходится учитывать при формировании представительного органа работников. В тексте Трудового кодекса много раз используется термин «представительный орган», но на практике профсоюзный актив зачастую не различает понятия «выборный орган» и «представительный орган», не понимает особенностей легитимности выборного органа. В результате при попытках активизировать процедуру защиты прав работников совершаются ошибки, которые снижают защитные возможности первичной профсоюзной организации.

Необходимо отметить, что производственные советы (совещательные органы по производственным вопросам), которые в соответствии с ч. 1 ст. 22 ТК РФ могут создавать работодатели, не относятся к представительным органам работников и не представляют их интересы.

Особая роль в социальном партнерстве у государственных органов власти: они являются стороной социального партнерства на уровне организаций только в случаях, когда выступают в качестве работодателей. На более высоких уровнях социального партнерства органы государственной власти выступают в качестве стороны в составе соответствующих двух- и трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

На уровне организации органами социального партнерства являются комиссии, создаваемые сторонами для ведения переговоров по разработке коллективного договора. Кроме того, формой социального партнерства на уровне организации является участие представителя работников в деятельности коллегиальных органов управления организацией (с правом совещательного голоса), а также учет мнения представительного органа работников при принятии работодателем локальных нормативных актов.

В 2018 году Трудовой кодекс был дополнен ст. 53.1 «Участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса». Согласно ей, представитель работников участвует в работе коллегиального органа с правом получать информацию и излагать позицию работников по вопросам реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий

труда работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников. Участие представителя работников в работе коллегиальных органов организации позволяет работникам эффективно отстаивать свои права перед работодателем, своевременно влиять на планируемые и принимаемые им решения.

В соответствии со ст. 53.1 ТК РФ возможность участия в работе коллегиального органа устанавливается федеральными законами, уставом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями.

Развитие правового обеспечения отношений сторон социально-го партнерства обеспечено принятием ряда федеральных законов: от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Каждый из этих законов ставит целью защиту прав и интересов соответствующей стороны. Для представителей работников как более слабой в ведении переговоров стороны Кодекс предусматривает ряд гарантий: «Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя» (ст. 39 ТК РФ).

Правовое обеспечение взаимоотношений сторон социального партнерства может быть разделено на два вида нормативно-правовых актов.

1. Результат нормотворческой деятельности органов государства (Конституция, федеральные законы и другие нормативно-правовые акты), которые разрабатываются при участии социальных партнеров.

2. Нормы, возникающие как следствие договоренностей работодателей и работников, которые оформляются в виде отраслевых или территориальных соглашений, коллективных договоров. Данные нормы распространяют свое действие на социально-трудовые отношения на уровне организаций, отраслей, административных территорий.

Необходимо подчеркнуть существенное отличие разработки и принятия трудовых нормативных актов от нормативных актов в других сферах общественной жизни, так как стороны социального партнерства, на регулирование поведения которых направлены дан-

ные нормативные акты, принимают активное участие в их разработке. Коллективный договор разрабатывается и принимается как результат переговоров и достигнутого согласия работников и работодателя. Аналогично и соглашения, разрабатываемые на территориальных и отраслевых уровнях, принимаются представителями объединений работников и работодателей. В разработке соглашений могут принимать участие представители соответствующего уровня органов исполнительной власти. Учитывая то, что некоторые позиции участников разрабатываемых соглашений могут потребовать дополнительных расходов соответствующего уровня бюджетов, проекты соглашений в соответствии с действующим законодательством рассматриваются до утверждения бюджетов соответствующего уровня. Коллективные договоры и соглашения в юридической литературе объединяются под общим термином «социально-партнерские акты».

Заключаемые на уровне организаций коллективные договоры и на более высоких уровнях соглашения между профсоюзами и работодателями формируют каркас социального партнерства на всех уровнях: федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном.

В Трудовом кодексе гл. 6 носит название «Коллективные переговоры». Часть 1 ст. 36 данной главы содержит косвенное определение коллективных переговоров: «Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров».

В соответствии с Конвенцией МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам», ратифицированной в Российской Федерации Федеральным законом от 1 июля 2010 года № 138-ФЗ, все переговоры между работодателями и работниками являются коллективными. Согласно Конвенции МОТ, участники всех переговоров на время их ведения должны обладать иммунитетом от действий работодателя (за исключением прямого нарушения законодательства с их стороны).

Однако такое положение нарушает закрепленные в Конституции РФ принципы равенства прав граждан (ч. 1 и 2 ст. 19) и представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре, являющегося в то же время субъектом экономической деятельности.

В выстраивании социального диалога между работниками и работодателем есть процедуры, последовательность действий и сроки

по которым прописаны в Трудовом кодексе: учет мнения представительного органа работников, процедура разрешения коллективного трудового спора, процедура разработки и подписания коллективного трудового спора и трехстороннего/двухстороннего соглашения, выход на забастовку.

Процедура учета мнения представительного органа работников при принятии локального нормативного акта относительно проста. Сложности и судебные процессы возникают в основном по вопросам легитимности выборного органа и формирования единого представительного органа.

Гораздо сложнее устроена процедура разрешения коллективного трудового спора. Зачастую можно услышать мнение, что она носит «запретительный» характер. Действительно, в ситуации коллективного трудового спора решения со стороны работников принимаются не профсоюзом, даже если в нем состоит более половины сотрудников данного работодателя, а собранием работников. Возникают две ситуации, требующие решения собранием. Первая — утверждение требований к работодателю еще до начала коллективного трудового спора (неясно, действуют ли гарантии для инициаторов по защите от работодателя). Вторая — если переговоры не привели к конструктивному результату и возникает необходимость в проведении забастовки как способа разрешения коллективного трудового спора, то решение о ее проведении принимается также собранием работников. Дважды проводить собрание работников в ситуации конфликта с работодателем — довольно сложная процедура. Один из возможных вариантов — принятие всех необходимых решений на одном собрании, чтобы предусмотреть вариант, что каждый следующий этап разрешения коллективного трудового спора не приведет к разрешению спора.

На практике предусмотренная Трудовым кодексом процедура переговоров может быть труднореализуемой. К примеру, в организации, сотрудники которой работают вдали от города, применяется вахтовый метод работы и профсоюза в ней нет. На таком предприятии может пройти стихийное собрание (участников около 200 человек, почти вся вахта), на котором будут выдвинуты требования по ликвидации задолженности по выплате заработной платы (задержка выплаты более трех месяцев). Передать эти требования работодателю нет возможности: рабочие находятся на большом расстоянии от представителей администрации и каких-либо государственных структур, способов оформлять и передавать какие-либо протоколы нет, рабо-

тодатель, обязанный по закону содействовать собранию рабочих, не только не делает этого, но и использует угрозы<sup>1</sup>.

Выход на забастовку требует определенного опыта, самостоятельной но первичная профсоюзная организация не сможет организовать все в соответствии с законодательством. Судебная практика показывает, что в большинстве случаев ошибки профсоюзных активистов приводят к тому, что суд забастовку либо приостанавливает, либо признает незаконной. В результате победа работодателя в суде дискредитирует профсоюз, формирует мнение о том, что проще оказывать давление на работодателя методами, находящимися вне правового поля.

Возникает вполне резонный вопрос: почему профсоюз, который объединяет более 50 % работников, не может утвердить их требования и принять ответственное решение об организации забастовки? Если нарушается коллективный договор, то имеет место спор права? Если это спор права, то почему профсоюз не может обратиться в суд от имени работников с коллективным иском?

К забастовке прибегают как к способу разрешения коллективного трудового спора (ст. 410 ТК РФ). Забастовка в ходе разрешения коллективного трудового спора в целях разрешения этого спора оказывает давление на работодателя для изменения его позиции, приближения ее к позиции работников либо выполнения законных требований работников, которые работодатель в силу каких-либо причин не выполняет. Коллективный характер приостановки выполнения трудовых обязанностей вынуждает работодателя продолжить переговоры, принять меры по урегулированию существующих разногласий.

Если ориентироваться на данные Росстата, то взаимоотношения в сфере труда у нас в стране практически бесконфликтны, поэтому и не нуждаются в особом внимании со стороны федеральных и региональных органов власти. Таким образом, из-за уведомительной регистрации коллективного трудового спора, а также трудностей соблюдения последовательности и сроков выполнения процедуры разрешения коллективного трудового спора оказывается, что многие социально-трудовые конфликты не соответствуют термину «коллективный трудовой» и отчетности по форме № 1-пр.

Целесообразно в целях повышения достоверности информации о фактах забастовок в указаниях по заполнению формы № 1-пр

---

<sup>1</sup> Песцовое месторождение: рабочих хотят лишить крова и еды // ДНР — Искра. URL: <https://iskra-dnr.ru/pestsovoe-mestorozhdenie-rabochih-hotyat-lishit-krova-i-edy> (дата обращения: 01.06.2017).

использовать только одно определение, в котором учитывается факт приостановки работы по причине трудового конфликта независимо от порядка проведения предзабастовочных процедур и результатов рассмотрения в суде заявлений о признании забастовки незаконной.

Необходимы малозатратные изменения в системе статистической отчетности, чтобы подавляющее большинство случаев использования забастовки как крайней меры защиты своих прав доведенными до отчаяния людьми фиксировалось Росстатом. Реальная ситуация будет отражаться в статистической отчетности и, соответственно, потребует реакции со стороны социальных партнеров и государственных органов исполнительной власти.

Один из наиболее распространенных видов нарушения прав работников — это задержка выплаты заработной платы. На 1 июля 2018 года, по сведениям Росстата, суммарная задолженность по заработной плате составила 2,8 млрд рублей. В 2017 году пиковое значение задолженности приближалось к 4 млрд.

Правительство и законодатели в целях защиты прав работников и обеспечения своевременности выплат заработной платы предусмотрели в ТК РФ и КоАП статьи, призванные защищать права работников. Процедура отстаивания прав работников в случае нарушения сроков выплаты заработной платы регламентируется в гл. 21 «Заработная плата», в частности в ст. 142 «Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику». Формально статья направлена на повышение ответственности работодателя.

Для работников более важна возможность усилить свою позицию в требовании к работодателю. В соответствии со ст. 142 работник персонально должен обратиться к работодателю с заявлением о приостановке работы до выплаты заработной платы. Такое обращение напрямую без участия профсоюза требует от работника большой социальной смелости. Профсоюзы научились иным образом применять положения этой статьи: пишется одно письмо, которое подписывается всеми работниками или большей их частью. В ситуации использования ст. 142 избегается долгая процедура коллективного трудового спора и выхода на забастовку, однако в результате достигается тот же эффект.

В настоящее время перед профсоюзным движением возникает ряд вызовов, имеющих комплексный характер:

- снижение численности профсоюзов;

— изменение структуры занятости, проявляющееся в снижении числа крупных промышленных предприятий, которые ранее были оплотом рабочего движения;

— развитие нетипичных форм занятости, теневая и неустойчивая занятость;

— субъективное и объективное снижение покупательной способности заработной платы;

— высокий риск потери работы в связи с закрытием организаций.

Эти вызовы оказывают отрицательное воздействие на эффективность социального партнерства. Профессиональным союзам с целью защиты прав работников необходимо накапливать опыт достойных ответов на эти вызовы на всех уровнях.

## ЛИТЕРАТУРА

### Нормативные правовые акты и другие официальные документы

Российская Федерация. Законы. Конституция Российской Федерации : [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года] (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6 ФКЗ, от 30.12.2008 № 7 ФКЗ, от 05.02.2014 № 2 ФКЗ, от 21.07.2014 № 11 ФКЗ). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1993. — 25 дек. — № 237.

Международная организация труда. Законы. Об основополагающих принципах и правах в сфере труда : Декларация Международной организации труда : [принята в Женеве 18 июня 1998 г.]. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1998. — 16 дек. — № 238.

Европейская социальная хартия (пересмотренная) : [принята в Страсбурге 3 мая 1996 г.]. — Текст : непосредственный // Бюллетень международных договоров. — 2010. — Апрель. — № 4. — С. 17–67.

Международная организация труда. Законы. О содействии коллективным переговорам : Конвенция № 154 Международной организации труда : [принята в Женеве 19 июня 1981 г.]. — Текст : непосредственный // Бюллетень международных договоров. — 2012. — № 11. — С. 9–16.

Международная организация труда. Законы. О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях : Конвенция № 135 Международной организации труда : [принята в Женеве 23 июня 1971 г.]. — Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. — URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_148927](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148927).

Международная организация труда. Законы. О коллективных договорах : Рекомендация № 91 Международной организации труда : [принята в Женеве 29 июня 1951 г.]. — Текст : непосредственный // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. — Женева : Международное бюро труда, 1991. — Т. 1. — С. 1042–1044.

Международная организация труда. Законы. О связях между администрацией и трудящимися на предприятии : Рекомендация № 129 Международной организации труда : [принята в Женеве 28 июня 1967 г.]. — Текст : непосредственный // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957–1990. — Женева : Международное бюро труда, 1991. — Т. 2. — С. 1521–1524.

Международная организация труда. Законы. О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможно-

стях : Рекомендация № 143 Международной организации труда : [принята в Женеве 23 июня 1971 г.]. — Текст : непосредственный // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957–1990. — Женева : Международное бюро труда, 1991. — Т. 2. — С. 1675–1678.

Российская Федерация. Законы. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ (ред. от 29.12.2017). — Текст : непосредственный // Собрание законодательства РФ. — 1994. — 5 дек. — № 32, ст. 3301.

Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 12.11.2019). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2001. — 31 дек. — № 256.

Российская Федерация. Законы. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1996. — 20 янв. — № 121.

Российская Федерация. Законы. Об объединениях работодателей : Федеральный закон от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2002. — 30 нояб. — № 228.

Российская Федерация. Законы. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : Федеральный закон от 1 мая 1999 года № 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1999. — 12 мая. — № 90.

Российская Федерация. Законы. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации : Федеральный закон от 3 августа 2018 года № 315-ФЗ. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2018. — 7 авг. — № 171.

Российская Федерация. Законы. О порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений : Постановление Правительства РФ от 5 ноября 1999 года № 1229 (ред. от 05.09.2016). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1999. — 18 нояб. — № 229.

Москва. Законы. О социальном партнерстве в городе Москве : Закон г. Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 (ред. от 15.02.2017). — Текст : непосредственный // Вестник мэра и Правительства Москвы. — 2009. — 1 дек. — № 67, т. 1.

Российская Федерация. Законы. По делу о проверке конституционности ст. 12 Закона СССР от 9 октября 1989 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (в ред. от 20.05.1991) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской

авиации, в связи с жалобой Профсоюза летного состава Российской Федерации : Постановление Конституционного Суда РФ от 17 мая 1995 г. № 5-П. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1995. — 25 мая. — № 100.

Российская Федерация. Законы. О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 года № 8 (ред. от 03.03.2015). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1995. — 28 дек. — № 247.

Российская Федерация. Законы. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 (ред. от 24.11.2015). — Текст : непосредственный // Российская газета. — 2006. — 31 дек. — № 297.

### **Нормативные правовые акты, утратившие силу**

Российская Федерация. Законы. О коллективных договорах и соглашениях : Закон РФ от 11 марта 1992 года № 2490-1. — Текст : непосредственный // Российская газета. — 1992. — 28 апр. — № 98.

### **Список литературы**

*Бизюков, П. В.* Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости / П. В. Бизюков. — Москва : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. — 151 с. — Текст : непосредственный.

*Бонвичини, Р.* Процесс формирования социально-трудовых отношений в России / Р. Бонвичини. — Текст : непосредственный // Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского союза : материалы Международной научной конференции. — Москва : Права человека, 2005.

*Бородин, И. И.* Понятие, система, стороны и субъекты социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) / И. И. Бородин. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2006. — № 1.

*Бородин, И. И.* Формы социального партнерства и их место в системе социального партнерства / И. И. Бородин. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2007. — № 1.

*Буданова, М. А.* Социальное партнерство в формирующейся рыночной экономике России (социально-управленческий аспект) / М. А. Буданова, В. И. Гостенина. — Москва, 2004. — Текст : непосредственный.

Ведомости Верховного Совета СССР. — 1940. — № 37. — Текст : непосредственный.

Ведомости СНД РФ и ВС РФ. — 1991. — № 47. — Текст : непосредственный.

*Виленский, П. Л.* Инвестиционный анализ / П. Л. Виленский, В. Н. Лившиц. — Москва : НИУ ВШЭ, 2013. — Текст : непосредственный.

*Виссема Х.* Менеджмент в подразделениях фирмы / Х. Виссема. — Москва : ИНФРА-М, 1996. — 288 с. — Текст : непосредственный.

*Волков, Ю. Е.* Объективная основа социального партнерства / Ю. Э. Волков. — Текст : непосредственный // Труд и социальные отношения. — 1997. — № 7.

*Гайнуллина, Ф. И.* Политические аспекты социального партнерства в России / Ф. И. Гайнуллина. — Москва, 2001. — Текст : непосредственный.

*Герасимова, Е. С.* Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования / Е. С. Герасимова. — Текст : непосредственный // Трудовое право в России и за рубежом. — 2012. — № 1.

*Гибсон, Дж. Л.* Организации: поведение, структура, процессы / Дж. Л. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Д. Х. Донелли-мл. — Москва : ИНФРА-М, 2000. — 662 с. — Текст : непосредственный.

*Гладков, Н. Г.* О минимальном размере вознаграждения за труд в виде минимального размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада) в системах оплаты труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда / Н. Г. Гладков. — Текст : непосредственный // Труд и социальные отношения. — 2018. — Т. XIX, № 1 (145). — С. 3–22.

*Гладков, Н. Г.* Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива / Н. Г. Гладков. — [6-е изд., доп. и акт.]. — Москва : Проспект, 2018. — 376 с. — Текст : непосредственный.

*Гладков, Н. Г.* Трудовое право : учебник / Н. Г. Гладков, О. В. Смирнов, И. О. Снигирева. — [5-е изд., перераб. и доп.]. — Москва : РГ-Пресс, 2016. — Текст : непосредственный.

*Гладков, Н. Г.* Трудовые споры : учебно-практическое пособие для магистров / Н. Г. Гладков. — Москва : Юрайт, 2013. — 191 с. — Текст : непосредственный.

*Головичев, Ю. И.* Политические аспекты становления и развития системы социального партнерства в Российской Федерации : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата политических наук / Ю. И. Головичев. — Москва, 1996.

Гордон, Л. А. Трудовые отношения: к трехстороннему социальному партнерству / Л. А. Гордон, Э. В. Клопов. — Текст : непосредственный // Полис. — 1992. — № 1–2.

Гриневиц, В. Профессиональное движение рабочих в России / В. Гриневиц. — Санкт-Петербург : Издательство книжного магазина «Наша жизнь», 1908. — Текст : непосредственный.

Декрет Совета Народных Комиссаров «О восьмичасовом рабочем дне». — Текст : электронный // Проект «Исторические материалы» : сайт. — URL: <http://istmat.info/node/27755> (дата обращения: 12.04.2017).

Доклад IV «Социальный диалог» (гл. 1, с. 5). — Текст : электронный // Международная конференция труда. — 102-я сессия. — 2013. — URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_210128.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_210128.pdf).

Жмуров, В. А. Большая энциклопедия по психиатрии / В. А. Жмуров. — Текст : электронный // Национальная психологическая энциклопедия : сайт. — URL: <https://vocabulary.ru/termin/effekt.html> (дата обращения: 25.04.2017).

Зыкина, Т. А. Коллективные права работников и проблемы их реализации в современных условиях / Т. А. Зыкина. — Текст : непосредственный // Известия вузов. Правоведение. — 2010. — № 2.

Карпова, Н. В. Некоторые специфические особенности социального диалога в России / Н. В. Карпова. — Текст : непосредственный // Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского союза : материалы Международной научной конференции. — Москва : Права человека, 2005.

Каскель, В. Новое трудовое право / В. Каскель. — Москва : Вопросы труда, 1925. — Текст : непосредственный.

Кашин, В. К. Парадоксы статистики о социально-трудовых конфликтах / В. К. Кашин. — Текст : непосредственный // Социально-трудовые конфликты в России и в мире : IV Международная научно-практическая конференция. — Санкт-Петербург : СПбГУП, 2018.

Киселев, В. Н. Российская модель социального диалога / В. Н. Киселев // Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского союза : материалы международной научной конференции. — Москва : Права человека, 2005. — Текст : непосредственный.

Киселев, В. Н. Социальное партнерство в России / В. Н. Киселев, В. Г. Смольков. — Москва, 1998. — Текст : непосредственный.

Киселев, И. Я. Трудовое право в тоталитарном обществе / И. Я. Киселев. — Москва, 2003. — Текст : непосредственный.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. — Москва, 2002. — Текст : непосредственный.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. — [6-е изд.]. — Москва : Контракт, 2014. — Текст : непосредственный.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Е. Н. Сидоренко. — Москва, 2003. — Текст : непосредственный.

*Коршунова, Т. Ю.* Понятие, основные принципы и формы социального партнерства в сфере труда (комментарий к новой редакции Трудового кодекса РФ) / Т. Ю. Коршунова. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2006. — № 9.

*Крылов, К. Д.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и совершенствование / К. Д. Крылов, Г. Б. Рожко. — Текст : непосредственный // Образование и право. — 2017. — № 1.

*Кузнецов, Б. Л.* Анализ эффективности инвестиционной и инновационной деятельности предприятия / Б. Л. Кузнецов. — Москва : Финансы и статистика, 2010. — Текст : непосредственный.

*Куряев, Д. В.* Участие профсоюзных организаций в органах управления компаний: перспективы реализации / Д. В. Куряев. — Текст : непосредственный // НГСП-информ. — 2019. — № 5.

*Лебедев, В. М.* Современное трудовое право (Опыт трудового права компаративизма). Кн. 2 / В. М. Лебедев, Е. В. Воронкова, В. Г. Мельникова. — Москва : Статут, 2009. — Текст : непосредственный.

*Лушников, А. М.* Курс трудового права / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — Москва : Статут, 2009. — Текст : непосредственный.

*Лушников, А. М.* Становление и развитие науки трудового права и науки права социального обеспечения в России (вторая половина XIX — начало XX в.) / А. М. Лушников. — Ярославль : Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского, 2001. — 150 с. — Текст : непосредственный.

*Лушникова, М. В.* Государство, работники и работодатели: история, теория и практика правового механизма социального партнерства / М. В. Лушникова. — Ярославль : Издательский центр «Подати», 1997. — Текст : непосредственный.

*Лушникова, М. В.* Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства / М. В. Лушникова. — Ярославль : ЯрГУ, 1997. — С. 44–50. — Текст : непосредственный.

*Лушникова, М. В.* Социальное партнерство в сфере труда : учебное пособие / М. В. Лушникова. А. М. Лушников. — Ярославль : ЯрГУ, 2008. — Текст : непосредственный.

*Маврин, С. П.* Социальное партнерство в трудовых отношениях: понятие и механизм осуществления / С. П. Маврин. — Текст : непосредственный.

ственный // Российское трудовое право на рубеже тысячелетий : сборник Всероссийской научной конференции. Ч. 2 / под ред. Е. Б. Хохлова, В. В. Коробченко. — Санкт-Петербург, 2001.

*Макаров, Е.* Анализ социально-трудовой обстановки и трудовые конфликты в Российской Федерации в первом полугодии 2018 года. — Текст : электронный // Социально-трудовые конфликты. Мониторинг. Анализ. Прогноз : [сайт]. — URL: [http://industrialconflicts.ru/lib/54/analiz\\_sotsialno-trudowoy\\_obstanowki.html](http://industrialconflicts.ru/lib/54/analiz_sotsialno-trudowoy_obstanowki.html) (дата обращения: 20.03.2017).

Международная организация труда. Устав Международной организации труда : принят в 1919 году (изменения и дополнения внесены на конференциях МОТ в 1922, 1945, 1946 и 1953 гг. Актом о поправках к Уставу МОТ от 22 июня 1962 г.). — Текст : электронный // Кодекс : [сайт]. — URL: <http://docs.cntd.ru/document/1901963> (дата обращения: 12.04.2017).

Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / Э. Н. Бондаренко, Е. С. Герасимова С. Ю. Головина [и др.] ; под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2016. — 226 с. — Текст : непосредственный.

*Михеев, В. А.* Основы социального партнерства: теория и политика / В. А. Михеев. — Москва : Экзамен, 2001. — Текст : непосредственный.

*Молчанов, А. В.* Правовое обеспечение социального партнерства / А. В. Молчанов. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2006. — № 3.

*Нуртдинова, А. Ф.* Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации / А. Ф. Нуртдинова. — Текст : непосредственный // Хозяйство и право. — 2002. — № 4.

Объединение в организации в целях социальной справедливости : Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. — Женева : МБТ, 2004. — Текст : непосредственный.

*Озеров, И. Х.* Фабричные комитеты и коллективный договор / И. Х. Озеров. — Москва : Типография литературного товарищества «И. Н. Кушнерев и Ко», 1902. — Текст : непосредственный.

Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского союза: материалы Международной научной конференции / под редакцией Е. И. Новоселова, Н. В. Говорова, В. К. Кашина. — Москва, 2005. — Текст : непосредственный.

Отраслевые соглашения федерального уровня социального партнерства. — Текст : электронный // Минтруд России : [сайт]. — URL: <https://rosmintrud.ru/docs/agreements> (дата обращения: 20.05.2017).

*Пашков, А. С.* Социальное партнерство в сфере трудовых отношений / А. С. Пашков. — Текст : непосредственный // Правоведение. — 1997. — № 2.

Песцовое месторождение: рабочих хотят лишит кровя и еды. — Текст : электронный // ДНР Искра : [сайт]. — URL: <https://iskra-dnr.ru/pestsovoe-mestorozhdenie-rabochih-hotyat-lishit-krova-i-edu> (дата обращения: 12.04.2017).

*Петров, А. Я.* Кадровая политика и система социального партнерства в условиях глобального финансово-экономического кризиса / А. Я. Петров. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2009. — № 8.

*Петров, В. Н.* Социальное партнерство в условиях формирования рыночной экономики: опыт, проблемы : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / В. Н. Петров. — Москва, 1999. — Текст : непосредственный.

Президиум Верховного Совета СССР. Указ Президиума ВС СССР о переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений : [принят Президиумом ВС СССР 26 июня 1940 г.]. — Текст : непосредственный // Ведомости Верховного Совета СССР. — 1940. — № 20.

*Прокопович, С.* К рабочему вопросу в России / С. Прокопович. — Санкт-Петербург : Издательство Е. Д. Кусковой, 1905. — Текст : непосредственный.

*Райзберг, Б. А.* Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. — Москва : ИНФРА-М, 1999. — Текст : непосредственный.

Россия и Международная организация труда подписали новую программу сотрудничества. — Текст : электронный // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации : [сайт]. — URL: <https://rosmintrud.ru/social/social/326> (дата обращения: 10.04.2017).

Рустэм Хамитов выступил на заседании Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. — Текст : электронный // Глава Республики Башкортостан : [сайт]. — URL: [https://glavarb.ru/rus/press\\_serv/novosti/73003.html](https://glavarb.ru/rus/press_serv/novosti/73003.html) (дата обращения: 20.03.2017).

*Рябинин, А. В.* К вопросу о трудовых отношениях и социальном партнерстве в свете нового Трудового кодекса РФ / А. В. Рябинин. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2002. — № 1.

*Сафонов, А. Л.* Неформальная занятость: влияние экономического кризиса на формы проявления и экономическую динамику / А. Л. Сафонов, Д. В. Некипелова. — Текст : непосредственный // История и научное прогнозирование развития трудового права и права социального обеспе-

чения (Третьи Гусовские чтения) : материалы международной научно-практической конференции. — Москва : РГ-Пресс, 2018.

*Сафонов, В. А.* Региональное соглашение о минимальной заработной плате в субъекте Российской Федерации: теоретические проблемы / В. А. Сафонов. — Текст : непосредственный // Труд и социальные отношения. — 2019. — Т. 30, № 1.

*Сафонов, В. А.* Социальное партнерство / В. А. Сафонов. — Москва : Юрайт, 2015. — Текст : непосредственный.

*Семигин, Г. Ю.* Социальное партнерство как фактор политической стабилизации российского общества : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата политических наук / Г. Ю. Семигин. — Москва, 1995. — Текст : непосредственный.

*Силин, А. Л.* Германская модель трудовых отношений в эпоху глобализации (заметки о сути социального партнерства) / А. Л. Силин. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2002. — № 10.

*Силин, А. Л.* Место и значение социального партнерства в регулировании трудовых отношений на Западе и в Российской Федерации / А. Л. Силин. — Текст : непосредственный // Законодательство. — 2000. — № 8.

*Сироткин, С. Л.* Экономическая оценка инвестиционных проектов / С. Л. Сироткин, И. Р. Кильчевская. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2011. — Текст : непосредственный.

*Соболев, Э.* Социальное партнерство в России в эпоху глобализации / Э. Соболев. — Текст : непосредственный // Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы : материалы Первого германо-российского экспертного форума «Формирование социальной политики», Москва, 7–18 ноября 2008 г. — Москва, 2009.

*Соловьев, А. В.* Социальное партнерство. Комментарий к разделу II ТК РФ / А. В. Соловьев. — Москва, 2007. — Текст : непосредственный.

Социально-трудовые конфликты. Мониторинг. Анализ. Прогноз : [сайт]. — URL: <http://industrialconflicts.ru> (дата обращения: 20.03.2017). — Текст : электронный.

Социальные волнения в Пикалево. — Текст : электронный // Газета. ру : [сайт]. — URL: <https://www.gazeta.ru/news/seealso/1368473.shtml> (дата обращения: 03.03.2017).

Социальный диалог в странах СНГ. 10 лет независимости. Национальные доклады. Серия публикаций по социально-трудовым вопросам в странах Восточной Европы и Средней Азии. — Москва, 2002. — Вып. 13. — Текст : непосредственный.

*Сошникова, Т. А.* Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России / Т. А. Сошникова. — Москва : Издательство

Московского гуманитарного университета, 2014. — Текст : непосредственный.

*Сталкер, П.* Международная миграция / П. Сталкер. — Москва, 2015. — Текст : непосредственный.

Топилин: реальные зарплаты россиян выросли на 10 % за три-четыре месяца. — Текст : электронный // РИА Новости : [сайт]. — URL: <https://ria.ru/20180704/1523907797.html> (дата обращения: 12.04.2017).

*Усенин, В. И.* Коллективный договор / В. И. Усенин. — Текст : электронный // Большая советская энциклопедия : [сайт]. — URL: <http://bse.sci-lib.com/article062830.html> (дата обращения: 11.04.2017).

*Хоффер, Ф.* Профсоюзы и советы предприятий. Представительство интересов наемных работников в условиях социальной рыночной экономики Германии / Ф. Хоффер. — Текст : непосредственный // Политические исследования. — 1993. — № 1.

ЦИК и СНК СССР. Об объединении Наркомтруда СССР и ВЦСПС. — Текст : непосредственный // Собрание законов СССР. — 1933. — № 40. — Ст. 238.

*Черняева, Д. В.* Кризис и социальное партнерство в зарубежных странах / Д. В. Черняева. — Текст : непосредственный // Трудовое право. — 2010. — № 4.

*Чубарова, Т. В.* Проблемы социального партнерства в России в контексте европейского опыта / Т. В. Чубарова. — Текст : непосредственный // Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского союза : материалы Международной научной конференции. — Москва : Права человека, 2005.

*Чуча, С. Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации / С. Ю. Чуча. — Омск, 2005. — Текст : непосредственный.

*Чуча, С. Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации : диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук : 12.00.05 / Омский государственный университет. — Омск, 2004. — Текст : непосредственный.

*Шабедот, Х.-Й.* Социальное партнерство в эпоху глобализации / Х.-Й. Шабедот. — Текст : непосредственный // Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы : материалы Первого германо-российского экспертного форума «Формирование социальной политики», Москва, 7–18 ноября 2008 г. — Москва, 2009.

*Шахаев, В. М.* Реализация принципов социального партнерства в трудовом праве России / В. М. Шахаев. — Текст : непосредственный // Социальное партнерство — опыт, проблемы и перспективы развития : мате-

риалы Межрегиональной научно-практической конференции. — Пермь : Пермский государственный университет, 2003.

*Шебанова, А. И.* Правовое понятие и значение социального партнерства в сфере труда в современный период / А. И. Шебанова. — Текст : непосредственный // Современное состояние законодательства и науки трудового права и прав социального обеспечения : материалы 6-й международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. — Москва : Проспект, 2010. — С. 159–166.

*Ярыгина, Т. В.* Социальный диалог в России: продвижение к социальному партнерству или разговор немого с глухим? / Т. В. Ярыгина. — Текст : непосредственный // Опыт и проблемы социального диалога в России и странах Европейского союза : материалы Международной научной конференции. — Москва : Права человека, 2005.

### **Интернет-ресурсы**

Данные Научно-мониторингового центра СПбГУП за 2017 год. Текст : электронный // Социально-трудовые конфликты. Мониторинг. Анализ. Прогноз : [сайт]. — URL: <http://industrialconflicts.ru>.

РСПП : [официальный сайт]. — URL: <http://rspp.ru/simplepage/16>. — Текст : электронный.

ФНПР : [официальный сайт]. — URL: <http://fnpr.ru/n/249/6183.html>. — Текст : электронный.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение 1 ГЛОССАРИЙ

**Генеральное соглашение** — правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования СТО и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне, заключаемый между полномочными представителями общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации на федеральном уровне социального партнерства.

**Заработная плата (оплата труда)** — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Индивидуальный трудовой спор** — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

**Коллективный договор** — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей.

**Коллективный трудовой спор** — 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 работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

**Локальный нормативный акт** — изданный работодателем акт, направленный на возникновение, изменение или прекращение прав и обязанностей сторон трудовых отношений, рассчитанный на неоднократное применение в отношении индивидуально неопределенного круга лиц.

**Межрегиональное соглашение** — правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования СТО и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

**Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)** — устанавливаемый федеральным законом минимальный размер месячного вознаграждения за труд работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

**Объединение работодателей** — вид ассоциации (союза), основанной на добровольном членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц) и (или) объединений работодателей, является социально ориентированной некоммерческой организацией, созданной в целях представления и защиты прав и охраняемых законом интересов членов объединения работодателей.

**Отраслевое (межотраслевое) соглашение** — правовой акт, устанавливающий общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

**Профессиональный союз (профсоюз)** — 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.

**Работник** — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

**Работодатель** — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

**Руководитель** — физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

**Соглашение** — правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования СТО и связанных с ними экономических отношений. Заключается между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях и в пределах их компетенции.

**Социальная группа** — небольшое, относительно устойчивое объединение людей, имеющих общую цель, а также установившиеся деловые и личные отношения.

**Социальное партнерство** — система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**Социально-трудовые отношения** — общественные отношения в сфере труда, регулируемые соглашениями, коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо иного представительного органа работников или по согласованию с ним.

**Социальный конфликт** — любые виды борьбы индивидов, цель которых — достижение либо сохранение средств производства, экономических позиций, власти или других ценностей, а также подчинение, нейтрализация либо устранение действительного (или мнимого) противника.

**Стороны социального партнерства** — работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей, органы государственной власти и органы местного самоуправления (в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством).

**Территориальное соглашение** — правовой акт, устанавливающий общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

**Труд** — целесообразная, формально материальная (физический труд) и нематериальная (умственный труд), орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества.

**Трудовое законодательство** — отрасль законодательства и система правовых норм, регулирующая трудовые и иные социальные отношения, производные от трудовых. Трудовое законодательство закрепляет основополагающие элементы трудовых и иных производных от них отношений. Нормы трудового права содержатся в нормативных актах, совокупность которых образует систему трудового законодательства: Трудовой кодекс РФ, акты органов местного самоуправления, а также коллективные договоры, соглашения о труде и локальные нормативные акты. В соответствии с Конституцией РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ также являются составной частью системы трудового законодательства.

**Трудовой спор** — неурегулированные разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, переданные

на рассмотрение и разрешение предусмотренных законом органов. В зависимости от субъектов, участвующих в них (сторон спора), трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные.

**Эффективность управления** — результативность действий людей в деятельности организации в процессе реализации интересов и достижения поставленных целей.

## Приложение 2

### РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ СОБРАНИЙ И КОНФЕРЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ

Профсоюзный актив имеет большой практический опыт проведения профсоюзных собраний. Однако в ряде случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, предусматривается проведение собрания или конференции работников. Данный методический материал призван помочь в организации и проведении такого мероприятия.

Собрание и конференция являются формой реализации прав работников на участие в управлении организацией путем принятия решений. В Трудовом кодексе РФ более десяти раз указывает на необходимость соблюдения работодателями процедуры принятия решений с учетом мнения работников, в том числе путем проведения собрания или конференции работников. Но трудовое законодательство не регламентирует порядок проведения этих процедур, относя их к сфере договорных, необходимых для легитимации принимаемых решений и локальных нормативных актов.

Цель данных рекомендаций — содействовать повышению готовности профсоюзного актива к переговорным процессам в части проведения собраний или конференций работников с учетом требований к аналогичным процедурам совместного обсуждения при принятии решений, предусмотренным Гражданским кодексом РФ и федеральными законами.

#### **1. Общие положения**

1.1. Общее собрание работников в организационном смысле — очное собрание (совместное присутствие) всех работников данной организации, предусматривающее обсуждение и принятие решений по ряду вопросов, связанных с трудовыми отношениями в организации.

Вполне понятно, что собрание и конференцию работников следует отличать от ряда других коллегиальных органов управления, которые могут формироваться и действовать в организациях: педагогического совета, ученого совета, наблюдательного совета и т. п. Они имеют свои задачи и механизмы формирования, а также принятия решений.

Конференция работников организации — это очное собрание, совместное присутствие, обсуждение и принятие решений работниками организации, избранными (выдвинутыми) в качестве делегатов от входящих в структуру организации подразделений и наделенными соответствующими полномочиями на обсуждение и принятие решений по обсуждаемым вопросам. Численность делегатов определяется согласованным решением администрации организации и профсоюзного комитета. Состав делегатов от подразделений, как правило, формируется пропорционально их численности.

1.2. Общее (очное) собрание работников (далее — общее собрание) правомочно, если в его работе участвует более половины работников данной организации.

Конференция работников (далее — конференция) правомочна, если в ее работе участвует более двух третей избранных на нее делегатов.

1.3. Общее собрание или конференция проводится по решению администрации организации. Инициатором общего собрания (конференции) также может выступить профсоюзный комитет профсоюзной организации. В случае отсутствия профсоюзной организации общее собрание (конференция) может быть организовано по инициативе работников<sup>1</sup> организации.

1.4. О созыве общего собрания (конференции) и проекте повестки дня объявляется администрацией (инициатором собрания) не позднее чем за 2–3 недели до его (ее) проведения. Срок устанавливается по согласованию с профсоюзной организацией (при ее наличии).

## **2. Подготовка общего собрания (конференции)**

2.1. Если инициатором собрания (конференции) работников выступает профсоюзный комитет профсоюзной организации, то он:

— принимает постановление о дате, времени и месте проведения общего собрания (конференции) с указанием проекта повестки дня;

— направляет выписку из протокола заседания профсоюзного комитета руководству организации с указанием цели проведения собрания (конференции), предлагаемой даты, времени и места проведения собрания (конференции);

— оповещает о проведении собрания (конференции) работников;

— при принятии решения о созыве конференции устанавливает норму представительства, иницирует и организует проведение собраний в структурных подразделениях, определяет порядок избрания делегатов, а также сроки представления в профсоюзный комитет протоколов об избрании делегатов;

— в случае необходимости принимает решение о создании оргкомитета по подготовке собрания (конференции);

— обобщает и анализирует критические замечания и предложения, высказанные работниками на собраниях в структурных подразделениях организации, использует эти материалы для подготовки повестки собрания (конференции) и соответствующих выступлений;

— разрабатывает проекты постановлений общего собрания (конференции);

— готовит порядок ведения общего собрания (конференции);

— определяет приглашаемых для участия в работе общего собрания (конференции) представителей органов государственной власти и органов местного самоуправления и иных представителей;

— обеспечивает все необходимое для проведения тайного голосования;

---

<sup>1</sup> Может быть принято решение о том, какая часть работников должна высказаться за проведение собрания, — к примеру, не менее одной трети. Инициативная группа может провести опрос мнения работников. В соответствии с Федеральным законом от 26 декабря 1995 года № 208-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «Об акционерных обществах», для инициирования внеочередного собрания акционеров необходимо не менее 10 % голосующих акций общества.

— формирует списки участников собрания (делегатов конференции) для их регистрации и проведения тайного голосования;

— согласовывает предложения по кандидатурам в рабочие органы собрания (конференции) — президиум, секретариат, редакционную, мандатную, счетную комиссии;

— инициирует обсуждение примерного списка выступающих и темы их выступлений;

— обсуждает кандидатуру секретаря собрания и знакомит его с примерным порядком ведения собрания;

— готовит образцы протоколов заседания мандатной и счетной комиссий.

### **3. Участники общего собрания (конференции)**

3.1. Полномочия участников общего собрания проверяются в соответствии с заранее подготовленным списком работников (согласно действующему штатному расписанию) и подтверждаются документами, удостоверяющими личность работника организации. В подготовленном списке участников собрания должно быть предусмотрено место для указания документа, удостоверяющего личность работника, и подписи работника в подтверждение его присутствия на собрании.

3.2. Список делегатов конференции формируется поэтапно. На первом этапе определяется число делегатов в соответствии с установленной нормой представительства от структурных подразделений организации. На втором — на собраниях в подразделениях избирают делегатов на конференцию работников и наделяют их полномочиями. На третьем этапе мандатная комиссия проверяет количество избранных делегатов и их полномочия, которые должны быть подтверждены выпиской из протокола собрания или мандатом<sup>1</sup>. В начале заседания конференции председатель мандатной комиссии докладывает конференции о полномочиях избранных делегатов. Конференция рассматривает и утверждает полномочия делегатов.

Мандатная комиссия производит (если это необходимо) обмен временных удостоверений, выданных в подразделениях, на мандаты.

### **4. Рабочие органы общего собрания (конференции)**

4.1. Из числа участников общего собрания, как правило, открытым голосованием избираются президиум (председательствующий), секретариат (секретарь), группа счетчиков (счетная комиссия), редакционная комиссия.

Из числа делегатов конференции, как правило, открытым голосованием избираются президиум, секретариат, редакционная, счетная и мандатная комиссии.

4.2. Предложения по количественному и персональному составу рабочих органов общего собрания (конференции) вносятся организатором собрания (конференции), обсуждаются и утверждаются собранием (конференцией).

---

<sup>1</sup> Мандат — документ, удостоверяющий полномочия какого-либо лица. Мандатная комиссия проверяет полномочия избранных депутатов, в случае нарушения процедуры выдвижения или избрания делегатов признает их полномочия недействительными.

4.3. Общее собрание (конференция) может избирать и другие рабочие органы, комиссии или группы (*если это необходимо*).

*Президиум*

4.4. Президиум избирается для коллегиального ведения общего собрания (конференции) из числа участников собрания или делегатов конференции. По решению собрания (конференции) в состав президиума также могут быть избраны лица из числа приглашенных.

*Секретариат*

4.5. Функции секретариата:

— обеспечивать ведение протокола общего собрания (конференции);  
— собирать, регистрировать, систематизировать и передавать в президиум записки, поступающие в ходе заседания.

4.6. После закрытия общего собрания (конференции) секретариат передает в президиум все поступившие в ходе его работы документы для последующего оформления протокола.

*Редакционная комиссия*

4.7. Редакционная комиссия дорабатывает проекты решений, резолюций, обращений и других документов общего собрания (конференции) с учетом предложений и замечаний, высказанных в выступлениях и внесенных в письменном виде участниками общего собрания (конференции).

4.8. Редакционная комиссия из своего состава избирает председателя, который представляет общему собранию (конференции) результаты работы комиссии по рассматриваемым документам.

*Мандатная комиссия*

4.9. Мандатная комиссия избирается в целях проверки полномочий избранных делегатов. Мандатная комиссия осуществляет проверку выписок из протоколов общих собраний подразделений об избрании делегатов, соответствия их количества утвержденной норме представительства и наделения делегатов полномочиями для участия в конференции в соответствии с объявленной повесткой.

4.10. Мандатная комиссия из своего состава избирает председателя и секретаря.

4.11. Мандатная комиссия оформляет протоколы мандатной комиссии: протокол № 1 — об избрании председателя и секретаря мандатной комиссии, протокол № 2 — об установленной норме представительства делегатов, о порядке избрания делегатов, об общем количестве избранных делегатов, о полномочиях избранных делегатов.

4.12. После доклада председателя мандатной комиссии конференция утверждает доклад, подтверждает полномочия избранных делегатов, разрешает обмен временных удостоверений на мандаты. После обмена временных удостоверений на мандаты его результаты перед началом голосования сообщаются конференции.

*Счетная комиссия*

4.13. Счетная комиссия избирается для организации процедуры голосования и подсчета голосов при принятии решений. Комиссия из своего состава избирает председателя и секретаря.

4.14. Открытое голосование может осуществляться мандатами.

4.15. Счетная комиссия в случае проведения процедуры тайного голосования (при формировании представительного органа):

— определяет правомочность (наличие кворума) общего собрания (конференции) после регистрации участников собрания (делегатов конференции);

— готовит списки участников общего собрания (делегатов конференции) для проведения тайного голосования;

— организует подготовку опечатанных (опломбированных) ящиков (урн) для голосования;

— разъясняет и организует порядок голосования по вопросам, выносимым на голосование;

— готовит и выдает бюллетени для тайного голосования; форма бюллетеня разрабатывается инициатором собрания (конференции) с учетом требований по защите бюллетеней (печать, подписи членов и др.);

— подсчитывает голоса и подводит итоги голосования;

— сообщает результаты голосования, которые утверждаются общим собранием (конференцией);

— оформляет и подписывает протоколы счетной комиссии № 1 (о распределении полномочий среди членов комиссии), № 2, № 3 и т. д. (о результатах открытого и/или тайного голосования);

— оформляет после тайного голосования протоколы по числу выданных бюллетеней, числу проголосовавших по каждой кандидатуре, числу неиспользованных и недействительных бюллетеней.

4.16. Председатель и секретарь счетной комиссии избираются членами комиссии из состава счетной комиссии.

Функции председателя счетной комиссии:

— организовывать работу счетной комиссии;

— проводить заседание счетной комиссии;

— обеспечивать на заседаниях счетной комиссии ведение протоколов и заверять их своей подписью;

— доводить до сведения участников общего собрания (делегатов конференции) результаты заседания комиссии и результаты голосования.

## **5. Заседание общего собрания (конференции)**

5.1. Открытие собрания — сложный этап собрания. Учитывая, что от того, кто будет вести собрание, зависит формирование состава выступающих, какие вопросы и в какой редакции будут ставиться на голосование, определяется успех в работе собрания или конференции.

Инициатор собрания открывает собрание, вносит предложения по составу президиума (или кандидатуры председательствующего и секретаря собрания). Если формируется президиум из нескольких человек, то президиум из своего состава определяет председательствующего (председателя президиума). Процедура и итоги избрания председателя и секретаря обязательно должны быть зафиксированы в протоколе.

*Председательствующий (председатель президиума)*

5.2. Ведет собрание избранный председатель. Он предлагает состав рабочих органов, которые утверждаются общим собранием (конференцией).

Председательствующий ставит на голосование доклад мандатной комиссии об утверждении кворума и вопрос об открытии заседания, сообщает об участии в заседании приглашенных лиц, предлагает утвердить проект повестки дня и регламент работы.

5.3. Председательствующий объявляет доклады, выступления, предоставляет возможность задавать вопросы, следит за соблюдением очередности рассмотрения вопросов повестки дня и регламента заседания, ставит на голосование принятие решений по рассмотренным вопросам, информирует участников о принятых решениях, поддерживает порядок на общем собрании (конференции).

5.4. В случае нарушения порядка работы или регламента во время заседания председательствующий имеет право предложить общему собранию (конференции) прервать или закрыть заседание, ограничить, прервать или прекратить прения по обсуждаемому вопросу.

5.5. При исполнении своих функций председательствующий подчиняется общему собранию (конференции). Замена (отвод) председателя возможна по решению общего собрания или делегатов конференции, если за это решение проголосовало более половины участников собрания (делегатов конференции) при наличии кворума.

*Выступления участников общего собрания (конференции)*

5.6. После утверждения повестки дня и регламента работы участники общего собрания (конференции), желающие выступить, передают в секретариат записки с просьбой дать слово для выступления.

5.7. Председательствующий предоставляет слово для выступлений на основе предложений секретариата.

5.8. Председательствующий и докладчик по обсуждаемому вопросу повестки дня имеют право взять слово вне очереди (в том числе заключительное).

5.9. Если выступающий превышает предоставленный ему лимит времени для выступления, то председательствующий вправе прервать его и поставить на голосование вопрос о возможности продления выступления. С согласия общего собрания (конференции) время для выступления может быть продлено.

5.10. Прения ведутся, пока есть желающие выступить. Во время обсуждения вопросов повестки дня председательствующий или участник общего собрания (делегат конференции) может внести предложение о прекращении прений, которое обсуждается и голосуется.

5.11. Приглашенные могут выступить на заседании с согласия общего собрания (конференции).

5.12. Право на внесение и обсуждение проектов постановлений, резолюций, обращений и других документов общего собрания (конференции) имеют:

- президиум общего собрания (конференции);
- секретариат;
- комиссии общего собрания (конференции);
- участники собрания (делегаты конференции).

## **6. Порядок голосования**

6.1. В принятии решений и голосовании вправе участвовать только работники организации — участники общего собрания (делегаты конференции). Они должны лично осуществлять свое право на голосование. Отсутствовавшие во время голосования по любым причинам не вправе настаивать на голосовании после отведенного времени.

6.2. Решения принимаются большинством (более половины) голосов, присутствующих на общем собрании (делегатов конференции), при наличии кворума.

6.3. При голосовании по вопросам повестки дня общего собрания (конференции) каждый участник общего собрания (делегат конференции) вправе проголосовать за один из вариантов ответа («за», «против», «воздержался»). При этом более чем за один из вариантов ответа голосовать запрещается.

6.4. При проведении процедуры тайного голосования необходимо подготовить бюллетени с вариантами выбора (фамилиями или названиями первичных профсоюзных организаций). Участник голосования вправе проголосовать, отмечая тот вариант, за который он голосует.

Если на голосование выносятся вопросы о формировании состава выборного органа, то в бюллетень включаются все кандидатуры, выдвинутые на собрании и утвержденные собранием (конференцией) для тайного голосования. В этом случае участник голосования может обозначить свой выбор «за» столько раз, сколько человек собрание (конференция) решила включить в состав выборного органа. В этом случае по каждому из кандидатов проводится подсчет голосов. Все кандидатуры расставляются по порядку убывания числа поданных голосов. В состав представительного органа входят кандидатуры, набравшие наибольшее количество голосов.

6.5. При формировании иного представительного органа работников с использованием процедуры тайного голосования счетная комиссия выдает под подпись каждому участнику общего собрания (делегату конференции), имеющему право голоса, по одному экземпляру бюллетеня со списком кандидатов, внесенных общим собранием (конференцией) для голосования.

Бюллетень готовится счетной комиссией, заверяется подписью председателя и секретаря счетной комиссии, а также печатью администрации, отдела кадров либо профсоюзной организации.

6.6. Количество бюллетеней для голосования на общем собрании должно соответствовать числу работников, имеющих право на голосование. Количество бюллетеней для голосования на конференции должно соответствовать количеству делегатов, избранных на собраниях подразделений в соответствии с нормой представительности.

6.7. Неверно заполненные бюллетени не возобновляются, их число фиксируется в протоколе счетной комиссии.

6.8. Заполненные бюллетени для голосования опускаются участниками общего собрания (делегатами конференции) в опечатанные (опломбированные) ящики (урны) для голосования. Количество ящиков (урн) для голосования определяется решением счетной комиссии.

6.9. Подсчет голосов начинается сразу после окончания голосования и проводится без перерыва до установления итогов голосования, о которых должны быть извещены все члены счетной комиссии.

После окончания голосования члены счетной комиссии подсчитывают и погашают неиспользованные бюллетени для голосования, о чем составляется акт счетной комиссии, оглашают и заносят количество неиспользованных бюллетеней в протокол об итогах голосования, подсчитывают и заносят в протокол количество недействительных или испорченных бюллетеней.

6.10. Бюллетень для голосования признается недействительным в случае, если:

- в бюллетень собственноручно внесены любые дополнительные фамилии (вопросы);
- по одному из кандидатов (вопросу для голосования) выбрано более одного варианта ответа;
- количество голосов, поданных «за», больше утвержденного количественного состава выборного представительного органа.

В случае возникновения сомнений при признании бюллетеня недействительным счетная комиссия решает вопрос голосованием, при этом на оборотной стороне бюллетеня указываются причины его недействительности. Эта запись подтверждается подписями не менее двух членов комиссии и заверяется печатью.

6.11. Протокол счетной комиссии подписывают все члены комиссии.

6.12. Председатель счетной комиссии докладывает участникам общего собрания (делегатам конференции) результаты голосования по каждому вопросу и каждой кандидатуре.

6.13. Протоколы счетной комиссии утверждаются общим собранием (конференцией) профсоюзной организации.

6.14. Все материалы тайного голосования хранятся в соответствующей профсоюзной организации на правах документов строгой отчетности.

### **Особенности проведения общих собраний (конференций) при вахтовом и сменном методе организации работ**

В организациях, в которых применяется вахтовый или сменный метод организации работ, целесообразно проведение собраний вахты (смены). Собрания вахты (смены) выдвигают делегатов на конференцию организации.

Каждое общее собрание вахты, смены оформляется отдельным протоколом. Затем составляется единый (сводный) протокол общего собрания, датированный днем проведения последнего собрания.

Общее собрание вахты (смены) правомочно, если в его работе участвует более половины работников, находящихся на вахте, смене.

Конференция правомочна, если в ее работе принимает участие более двух третей, избранных на нее делегатов (*возможны варианты: либо применительно к вахте (смене), либо к общей численности делегатов, выбранных от вахты (смены)*).

Рабочие органы конференции избираются в обычном порядке.

Научное издание

**ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ  
СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИИ**

Ответственный редактор *Я. Ф. Афанасьева*

Редактор *П. И. Гринберг*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климович*

Корректоры: *С. А. Зинченко, Т. А. Кошелева*

Подписано в печать с оригинал-макета 11.12.19  
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman  
Усл.-печ. л. 10,0. Тираж 500 экз. Заказ № 19531

Санкт-Петербургский Гуманитарный  
университет профсоюзов  
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, д. 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»  
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

ISBN 978-5-7621-1059-4



9 785762 110594

В новой серии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов «Социально-трудовые конфликты», открытой в 2017 году, публикуются труды видных специалистов в области конфликтологии и представителей российских профсоюзов

### 1. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ: ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

### 2. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства. Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

### 3. ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности трудовых прав и свобод. Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

### 4. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В РОССИИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2005–2015)

В монографии представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения в 2005–2015 годах. Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства. Авторы проводят сравнительный анализ эффективности деятельности различных профсоюзных объединений страны по защите социально-трудовых интересов работников.

## 5. ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: ОПЫТ ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Монография отражает исследование деятельности профессиональных союзов, связанной с контролем за исполнением трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области, содержит анализ влияния профессиональных союзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

Рассмотрены особенности правозащитной деятельности Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области, способы реализации защитной функции профессиональными союзами, пути совершенствования трудового законодательства и усиления влияния профсоюзов на исполнение трудового законодательства работодателями в Санкт-Петербурге и Ленинградской области.

## 6. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности.

Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

## 7. РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ: ОПЫТ, ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

Монография посвящена исследованию системы социального партнерства в субъектах Российской Федерации на современном этапе. В исследовании рассмотрены особенности становления и развития социального партнерства в России, проведен анализ деятельности трехсторонних комиссий в регионах субъектов РФ, выявлены проблемы и проведена оценка эффективности их работы, разработаны рекомендации по совершенствованию социального партнерства на региональном уровне.

## 8. ПРОФСОЮЗНОЕ ДВИЖЕНИЕ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ: ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ (2010–2017)

Монография отражает тенденции развития профсоюзного движения в двух крупнейших регионах России — Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В исследовании, охватывающем период с 2010 по 2017 год, анализируются эффективность защиты профсоюзными объединениями социально-трудовых интересов работников, их место и роль в системе социального партнерства, динамика изменения профсоюзного членства.

## 9. КУЛЬТУРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Монография подготовлена по материалам научного исследования на одноименную тему. В работе анализируется широкий круг феноменов, отражающих различные стороны трудовых отношений и определяющих культуру мотивации трудовой деятельности, социальной справедливости, социального и человеческого капитала, социального партнерства.

## 10. СМИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ (Конфликтологический анализ)

В монографии анализируется актуальная проблема участия СМИ в социально-трудовых конфликтах. Работа построена на обобщении значительного объема эмпирического материала, отражающего различные аспекты и модели влияния СМИ на социально-трудовые конфликты — как конструктивного, так и деструктивного. Рассматривается специфика освещения социально-трудового конфликта на различных этапах его протекания.

## 11. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК МЕХАНИЗМ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируется исторический опыт становления и развития коллективно-договорных отношений, рассматриваются различные аспекты реализации потенциала коллективного договора как механизма и формы социального партнерства на уровне предприятия, виды и содержание коллективных договоров в России и зарубежных странах, направления оптимизации содержания и процедур заключения и оценки выполнения коллективного договора.

## 12. ПЕРЕГОВОРЫ КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: КОНЦЕПЦИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

В монографии рассматриваются различные аспекты переговорного процесса в системе социально-трудовых отношений. Основное внимание уделяется анализу субъектов переговоров, в качестве которых выступают участники социального партнерства — работодатели, профсоюзы, органы государственного управления; технологическим аспектам переговоров. Центральное место в работе занимают технологии разрешения социально-трудовых конфликтов, основанные на переговорных методиках.

## 13. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ КАК ФАКТОР ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

В монографии анализируются актуальные вопросы включения работников в процесс управления организацией в контексте профилактики социально-трудовых конфликтов. Рассматриваются отечественный и зарубежный опыт участия работников в управлении организацией, правовые и организационные аспекты управления с участием персонала на различных уровнях — от предприятия (организации) в целом до рабочего места.

#### 14. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ: НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ СПЕЦИФИКА, ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ, РЕСУРСЫ И СТРАТЕГИИ ОПТИМИЗАЦИИ

В монографии характеризуются структура и проблемы становления социально-трудовых отношений постсоветской России, анализируется национально-культурная специфика социально-трудовых конфликтов, предложена комплексная национально ориентированная система стратегий и условий оптимизации социально-трудовых отношений и профилактики конфликтов.

#### 15. КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В монографии рассматриваются историко-культурные предпосылки формирования и развития конфликтологического консультирования, анализируются его коммуникационно-управленческие аспекты, специфика социального взаимодействия и проблемы, возникающие в процессе консалтинговой деятельности. Особое внимание уделяется методике и технологиям конфликтологического консультирования в социально-трудовой сфере, его роли в разрешении коллективных трудовых споров.

#### 16. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

В монографии анализируются история становления и развития различных форм включения работников в управление предприятиями за рубежом, правовое обеспечение участия работников в решении производственных, экономических, организационных и иных вопросов. Отдельно рассматривается влияние российского опыта на зарубежную практику вовлечения трудящихся в управленческие процессы на предприятиях.

#### 17. ЗАБАСТОВОЧНОЕ ДВИЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

Монография посвящена исследованию особенностей и основных тенденций развития забастовочного движения в странах Европейского союза. В работе приводится статистика современного забастовочного движения в странах ЕС. Большое внимание уделяется сравнительному анализу законодательства европейских стран о забастовках, вопросам эффективности участия профсоюзов в организации и проведении забастовок.

#### 18. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧАСТИЯ ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

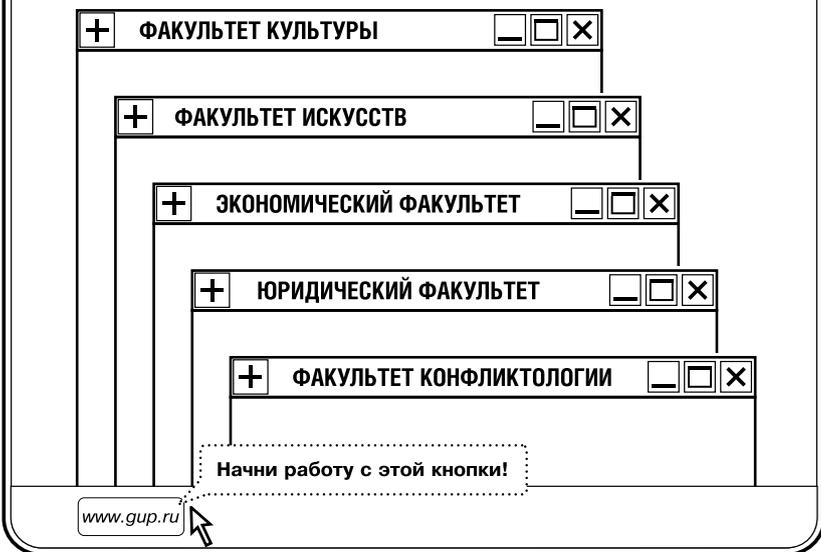
В монографии рассматриваются объединения работодателей как сторона социального партнерства в России и зарубежных странах, раскрывается понятие и стороны социального партнерства, обобщается опыт социального диалога на малых и микропредприятиях стран ЕС. Характеризуются структуры представительства в социальном диалоге, основные тенденции его развития, прослеживается эволюция моделей социального диалога и представительства работников.



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

# www.gup.ru

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ СПБГУП



Предлагаем также посетить сайт «Площадь Лихачева»

## www.lihachev.ru

основные рубрики сайта:

Научное наследие  
Д. С. Лихачева

Библиография  
Лихачева

Международные  
Лихачевские чтения

Декларация прав  
культуры

и другие материалы