

# НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В РОССИИ

**Никита Лютов**

Кандидат юридических наук, старший лектор  
Московской государственной юридической академии  
123995, Садовая-Кудринская ул., 9, Москва, Россия  
Тел. (+7 495) 244 84 62  
Эл. почта: nlioutov@mail.ru

*Straipsnyje analizuojama kolektyvinio sutartinio darbo santykių reguliavimo situacija Rusijoje. Ypatin-gas dėmesys skiriamas kolektyvinių sutarčių teisiniam statusui ir ginčų, kylančių nevykdant šių sutarčių, nagrinėjimo ypatumams. Straipsnyje taip pat analizuojama menko darbuotojų jungimosi į profesines sąjungas problema bei kritikuojama Rusijoje esama teisinė situacija, sukurianti pagrindą diskriminuoti mažas, nedaug narių turinčias profesines sąjungas.*

*This article focuses on certain problems of collective bargaining legislation in Russia. First issue under discussion is the vague legal status of collective agreement leading to problems of conflicting dispute resolution procedures concerning the application of the agreements. Other problem is the scope of the agreement which currently discourages workers from joining the union. Author further criticizes the ab-sence of norms concerning the union democracy and inter-union relations and collective bargaining procedures that lead to the discrimination of minority unions.*

## 1. Обязательность коллективных договоров и соглашений

Прежде всего, необходимо понять, как решается вопрос об обязательности коллективных договоров в мировой практике. Существует два противоположных подхода к обязательности коллективного договора. В соответствии с распространенной в большинстве стран концепцией, коллективный договор представляет собой юридически обязательный акт. Споры, связанные с нарушением коллективных договоров, принято относить к спорам о праве или юридическим спорам, в отличие от споров об интересах (или экономи-

ческих споров), носящих примиритель-ный характер и являющихся, по сути, продолжением процесса коллективных переговоров. Чаще всего это означает, что спор по поводу нарушения коллек-тивного договора может быть разрешён с помощью использования судебной системы, и решение может быть ис-полнено, в том числе, с применением средств судебного принуждения. Пос-кольку почти все условия коллективных договоров – это обязательства работода-теля, в обязательном статусе этих актов заинтересованы, прежде всего, предста-вители работников. Исключением из этого общего правила можно назвать

правовую систему Великобритании, где коллективный договор может быть обязательным только в том случае, если стороны в тексте прямо указали на его обязательный характер [22, Sec. 179].

С первого взгляда можно сделать вывод о том, что коллективные договоры и соглашения<sup>1</sup> по российскому законодательству – обязательные акты. Так, среди принципов социального партнерства, перечисляемых в ст. 24 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), указывается, в том числе, на обязательность их выполнения. В ст. 40 и 45 ТК РФ коллективный договор и социально-партнерское соглашение определяются как «... *правовой акт* (курсив мой – Н. Л.), регулирующий социально-трудовые отношения...» [11]. Кроме того, ответственность, установленная за нарушение коллективных договоров и соглашений в ст. 5.31 Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации [1], подтверждает этот вывод. На самом деле ситуация не настолько однозначна.

Российское законодательство допускает два способа разрешения трудовых споров в связи с исполнением заключённых коллективных договоров и соглашений – в качестве индивидуального либо коллективного трудового спора (ст. 381 и 398 ТК РФ). Основное и фундаментальное отличие между этими способами – не количество участников

спора, как могло бы показаться из их названий, а характер спора [4, р. 51 и далее].

В основе процесса разрешения российских индивидуальных трудовых споров лежит использование судебных процедур, характерных для упоминавшихся выше споров о праве. Разрешение коллективных трудовых споров осуществляется с помощью примирительной комиссии, посредника и, как правило, добровольного трудового арбитража, причём работники могут прибегать к такому средству давления на работодателя, как забастовка. Очевидно, что необходимость вести переговоры и оказывать друг на друга давление (чем и являются, по сути, данные процедуры) возникает у сторон спора в том случае, если они по тем или иным причинам не могут обжаловать нарушение своего права в суде и принудить другую сторону к исполнению судебного решения. Соответственно, если речь идёт о спорах, связанных с нарушением какого-либо договора, стороны будут прибегать к примирительным процедурам только в случае, если такие договоры носят «джентльменский характер».

Таким образом, споры по поводу исполнения коллективных договоров и соглашений в России могут параллельно разрешаться с помощью процедур, одна из которых обычно применяется в отношении юридически обязательных актов, а другая – необязательных соглашений. Получается, что на практике вполне можно столкнуться с ситуацией, когда исполнение одного и того же коллективного договора будет разре-

---

<sup>1</sup> В российском трудовом праве используется термин «коллективный договор» в отношении актов социального партнёрства, заключаемых на уровне предприятия, и «соглашение» – в отношении актов более высокого уровня.

шаться синхронно как коллективный и индивидуальный трудовой спор. По итогам разрешения первого спора стороны могут достигнуть компромиссного решения, предусматривающего лишь частичное выполнение работодателем принятых на себя обязательств. При этом суд, рассматривающий индивидуальный спор по тому же основанию, примет решение о полном исполнении обязательств, принятых на себя работодателем по коллективному договору. Две процедуры разрешения трудовых споров никак не связаны между собой; судебное решение и соглашение по урегулированию коллективного трудового спора не имеют какой-либо иерархии по отношению друг к другу. Очевидно, что вне зависимости от принятого сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудового спора, судебное решение по индивидуальному спору по поводу исполнения того же коллективного договора будет подлежать применению. Но применяться оно будет только в отношении работника или работников, бывших сторонами этого индивидуального спора. Однако, и принятие судебного решения по индивидуальному спору не может быть основанием для отмены соглашения, достигнутого между сторонами коллективного трудового спора по поводу исполнения того же коллективного договора. В свете сказанного можно утверждать, что действующий ТК РФ допускает существование неразрешимого правового тупика.

В качестве ещё одного аспекта правового статуса коллективных договоров

и соглашений можно назвать *односторонний характер обязательности их условий*. Во-первых, административная ответственность за нарушение коллективного договора или соглашения распространяется только на работодателя. Во-вторых, как уже говорилось, фактически единственной обязанностью работников по коллективным договорам является так называемое «мирное» обязательство. Однако, если обязанность не организовывать забастовок в течение срока действия коллективного договора будет нарушена работниками, такую забастовку нельзя будет признать незаконной, поскольку в исчерпывающем перечне оснований для признания забастовки незаконной (ст. 413 ТК РФ) такого основания, как проведение работниками забастовки в нарушение коллективного договора не предусмотрено. В-третьих, порядок разрешения индивидуальных трудовых споров (гл. 60 ТК РФ) сформулирован таким способом, что истцом в этих спорах могут быть только работники или представители их интересов. Соответственно, работодатель не может обжаловать в суде нарушение коллективного договора со стороны работников или их представителей. Получается парадоксальная ситуация, когда договор обязателен для одной стороны и необязателен для другой.

Кроме того, что данное положение выглядит довольно странно с юридической точки зрения, понятно, что такая ситуация, мягко говоря, не увеличивает желание работодателей заключать коллективные договоры. Несмотря на то, что количество коллективных договоров,

заключенных в Российской Федерации достаточно высоко – по данным Министерства здравоохранения и социального развития РФ, коллективные договоры по итогам 2005 г. распространялись на 62% работников, занятых в реальном секторе экономики [5], есть основания считать, что существенная часть этих договоров носит формальный характер, не предоставляя каких-либо заметных преимуществ работникам по сравнению с действующим законодательством. Помимо отсутствия долгой традиции социального диалога в России, характерной для капиталистических стран с развитой экономикой, это можно объяснить и тем, что для стимулирования заключения коллективных договоров, в отношении работодателей используется исключительно метод «кнута», без предложения какого-либо «пряника» взамен. Таким «пряником» могло бы быть закрепление в законе обязательности коллективных договоров и соглашений в отношении всех сторон.

## 2. Сфера действия

К важным аспектам правового статуса коллективных договоров и соглашений можно также отнести сферу их действия. В настоящей статье речь идет исключительно о сфере действия коллективно-договорных актов в отношении одной из их сторон – работников.

В разных странах сложились достаточно разнообразные концепции сферы действия коллективных договоров. Исторически преимущества, получаемые в результате коллективных переговоров соответствующим профсо-

юзом, распространялись только в отношении работников, состоящих в этом профсоюзе и платящих профсоюзные взносы. Соответственно, те работники, которые не были членами профсоюза, заключившего коллективный договор с работодателем, выпадали из сферы действия коллективного договора. Проблема упрощалась в том случае, если между работодателем и профсоюзом заключался договор «закрытого цеха» или иные – схожие – соглашения, обусловливавшие работу у конкретного работодателя членством в определенном профсоюзе. В случае действия коллективного договора только в отношении членов подписавшего его профсоюза возникает вопрос о дискриминации других работников, не входящих в состав этого профсоюза. Тем не менее, такие системы существуют и в современной практике, например, в Германии [24, р. 38–39].

В процессе структуризации профсоюзного движения и создания крупных профсоюзных объединений, заключающих коллективные договоры с участием нескольких работодателей, роль коллективных договоров в общественных отношениях несколько изменилась. Коллективные договоры превратились из результата классовой борьбы в своеобразное дополнение к трудовому законодательству, в массовом порядке устанавливающее более высокий уровень трудовых стандартов, чем тот, который закреплён в законе. В связи с этим появились различные модели распространения коллективных договоров на работников, не состоящих в

подписавших данные договоры профсоюзах. Самым простым вариантом такого распространения может быть автоматическое указание в законе на то, что коллективный договор действует в отношении всех работников организации (или на всех работников, работающих у работодателей, на которых распространяется соответствующий договор, – в случае, если речь идёт о коллективном договоре с участием более чем одного работодателя). Такая модель, называемая *erga omnes*, характерна, например, для США [21, Sec. 9(a), 18]. Причем в случае США важно отметить, что профсоюз обязан в равной степени добросовестно представлять как своих членов, так и нечленов. Нарушение этого принципа признается недобросовестной трудовой практикой и влечет ответственность профсоюза. Россия использует аналогичную конструкцию. В ст. 43 ТК РФ говорится о том, что коллективные договоры и соглашения действуют в отношении всех работников организации или индивидуального предпринимателя, а в соответствии со ст. 48 ТК РФ, соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, на которых распространяется соответствующее соглашение.

Представительство *erga omnes* подразумевает наличие двух существенных проблем. Во-первых, возникает вопрос адекватного представительства работников, не входящих в подписавший коллективный договор или соглашение профсоюз. Эта проблема косвенно решается за счёт того, что недобросовестное

представительство должно признаваться дискриминацией по признаку принадлежности к общественным объединениям (ст. 3 ТК РФ). Важно отметить, что суды и социальные партнеры привыкли к понятию дискриминации в сфере труда, как действиям, осуществляемым исключительно работодателем. В данном же случае речь идет о *дискриминации со стороны профсоюза*. Мне не известны случаи подобных судебных решений в российской практике.

Во-вторых, существует более сложная проблема – мотивации профсоюзного членства. В том случае, если работник будет одинаково защищен коллективным договором или соглашением вне зависимости от факта членства в профсоюзной организации, возникает вопрос: зачем платить профсоюзные взносы? В международной практике известна проблема использования работниками, не состоящими в профсоюзе, благ, предоставляемых в результате подписания профсоюзом коллективного договора.

Существуют и иные, более сложные, модели распространения коллективных договоров в отношении работников, не состоящих в профсоюзе, подписавшем коллективный договор. Например, в Дании процедура распространения положений коллективного договора касается соглашений, заключаемых более чем с одним работодателем. Для того чтобы коллективный договор был распространен в отношении всех работников, с соответствующей инициативой должны выступить социальные партнеры, его подписавшие. При наличии такого предложения от социальных партнеров, оно

утверждается решением правительства [23]. Уникальным случаем сферы действия коллективных договоров можно признать британскую правовую систему. Поскольку коллективный договор в этой стране приобретает юридическую силу после его инкорпорации в индивидуальный трудовой договор, вне зависимости от членства в профсоюзе, ни факт членства в профсоюзе, от имени которого заключен коллективный договор, не означает для работника распространения на него условий этого договора, ни отсутствие членства не лишает его возможности быть стороной договора. Поэтому в этой стране невозможно даже приблизительно оценить, на какое количество работников распространяется коллективно-договорное регулирование труда.

Международная организация труда, исходя из текста ст. 4 Рекомендации 1951 г. о коллективных договорах (№ 91), придерживается мнения, что коллективные договоры должны распространяться на всех работников «...соответствующих категорий, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в нем не предусматривается иного», а в ст. 5 (1) этой же Рекомендации, кроме того, указывается, что «...должны приниматься меры ... для распространения всех или некоторых положений коллективного договора на всех работодателей и работников, входящих по производственному и территориальному признаку в сферу действия договора...» [6].

Представляется, что вывод о целесообразности или нецелесообразности

использования в России действующей сейчас модели распространения *erga omnes*, следует делать с учётом анализа процесса развития коллективно-договорного регулирования и практики межпрофсоюзных, а также внутрипрофсоюзных отношений, сложившейся к настоящему моменту. Об этом будет сказано далее.

### 3. Межпрофсоюзные отношения

Российское трудовое законодательство касается регулирования исключительно правоотношений, возникающих между профсоюзами и государством и профсоюзами и работодателями. Между тем, в государствах, где существуют длительные и устоявшиеся традиции социального партнёрства, принято также говорить об отношениях между профсоюзами (межпрофсоюзные отношения), а также профсоюзов с собственными членами (внутрипрофсоюзные отношения). Этим двум вопросам и посвящены два следующих раздела статьи.

Отношения различных (конкурирующих) профсоюзов между собой, особенно, когда речь идёт о переговорах с одним и тем же работодателем, представляют собой достаточно важный элемент правового статуса профсоюзов. Принято выделять две основные системы представительства работников при проведении коллективных переговоров: профсоюзный монополизм либо плюрализм. Типичный случай профсоюзного монополизма – это система коллективных переговоров, существующая в США. В этой стране в рамках конкретной организации может действовать



любое количество профсоюзов, однако для целей коллективных переговоров осуществляются выборы единственного, наиболее представительного, профсоюза, с которым обязан вести переговоры работодатель. Этот орган ведет переговоры от имени всех работников организации. Схожая система ведения коллективных переговоров возможна и в Великобритании, но только в том случае, если между одним из профсоюзов и работодателем заключается соглашение об исключительном представительстве. В таких случаях, как правило, профсоюз в обмен на признание себя исключительным представителем готов идти на существенные уступки в отношении работодателя. Стоит отметить, что возможность заключения такого рода соглашений в Великобритании вызывает существенные споры [16, р. 758].

В случае же, когда в национальных условиях существует система профсоюзного плюрализма, в коллективных переговорах могут принимать участие несколько профсоюзов. Профсоюзный плюрализм может реализовываться посредством двух моделей переговоров: либо каждый из профсоюзов имеет право на заключение коллективного договора от имени представляемых им работников, либо профсоюзы создают единый представительный орган для заключения общего коллективного договора. Система, подразумевающая создание единого представительного органа, действует, например, во Франции [15, Art. L. 132–2].

Профсоюзный плюрализм либо монополизм с точки зрения возможности

ведения коллективных переговоров нельзя путать с самим правом профсоюза на организацию в рамках того или иного предприятия. В последнем случае статью 2 Конвенции МОТ № 87 следует трактовать как предусматривающую безусловное право на существование любого количества представительных организаций работников в рамках предприятия, либо на ином уровне коллективных переговоров.

Необходимо отметить, что, по мнению МОТ, и системы профсоюзного плюрализма, и монополизма при осуществлении коллективных переговоров сами по себе не противоречат международным трудовым стандартам в области свободы объединения. Сказанное, однако, вовсе не означает, что обе эти системы одинаково хорошо отражают интересы социальных партнеров и, прежде всего, работников. Взаимодействие представительных органов работников с работодателями (или их представителями), с одной стороны, должно быть максимально простым, чтобы коллективные переговоры с работодателями не превращались в выяснение отношений между профсоюзами, а, с другой стороны, система коллективных переговоров должна, по возможности, учитывать интересы не только профсоюзного большинства, но и меньшинства.

Каким же образом ситуация регулируется в России? В соответствии со ст. 37 ТК РФ, в случае наличия нескольких первичных<sup>2</sup> профсоюзных организа-

---

<sup>2</sup> В соответствии со ст. 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» 1996 г., первичная профсоюзная

ций профсоюзы *могут* создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров. В новой редакции<sup>3</sup> ст. 37 ТК РФ добавлено положение о том, что первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников работодателя, имеет право начать коллективные переговоры «...без предварительного (курсив мой – Н. Л.) создания единого представительного органа». В законе не говорится о том, обязан ли профсоюз большинства впоследствии создать единый представительный орган, однако из текста ч. 1 данной статьи следует, что решение о его создании принимается добровольно каждым профсоюзом.

Таким образом, если в организации действует профсоюз, объединяющий больше половины работников, он имеет право просто игнорировать существование профсоюзов меньшинства. Работодатель же не обязан вести с такими профсоюзами переговоры, поскольку профсоюз большинства действует от имени всех работников. В результате, вновь создаваемые профсоюзы, не объединяющие большинства работников, находятся под большим давлением своего конкурента – старого профсоюза. Такая ситуация особенно характерна для старых и крупных компаний. Наиболее заметен сейчас конфликт между проф-

союзами РАО «Российские железные дороги»: старым профсоюзом, в состав которого объединено большинство<sup>4</sup> работников – Российским профсоюзом железнодорожников и транспортных строителей («Роспрофжел»), и новым профсоюзом меньшинства – Российским профсоюзом локомотивных бригад железнодорожников («РПЛБЖ»)<sup>5</sup>.

В том случае, если в организации действуют две и более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников, решение о создании единого представительного органа принимается их выборными органами. Если профсоюз большинства в такой ситуации принимает решение *не создавать* единый представительный орган, в соответствии с ч. 4 ст. 37 ТК РФ, право определения представителя для ведения коллективных переговоров предоставляется общему собранию (конференции)<sup>6</sup> работников работодателя. Уровень обособленных структурных подразделений и отдельных групп работников при этом не учитывается. Несмотря на

<sup>4</sup> По данным самого профсоюза – на 1 января 2008 г. в его состав входило 1 млн. 815 тыс. членов или 94,66% работников РАО «РЖД» [9].

<sup>5</sup> См. об этом конфликте, например, статью С. Силина и А. Кляшторина, отражающую позицию профсоюза большинства [8]. С позицией профсоюза меньшинства можно ознакомиться на сайте РПЛБЖ [10].

<sup>6</sup> Термин «общее собрание» употребляется в российском трудовом законодательстве в отношении непосредственной встречи работников для решения тех или иных вопросов, а «конференция» – в отношении собраний работников крупных работодателей, когда личное участие всех работников технически невозможно, и такие собрания проводятся с помощью избрания делегатов, представляющих группы работников.

организация – это добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности.

<sup>3</sup> 30 июня 2006 г. Федеральным законом № 90-ФЗ были внесены существенные и многочисленные изменения в Трудовой кодекс РФ.



то, что работники разных структурных подразделений, зачастую находящихся в разных населённых пунктах далеко друг от друга и выполняющих совершенно разные функции, могут иметь независимые друг от друга интересы, голосование по поводу начала коллективных переговоров может осуществляться только всеми работниками. Аналогичные положения содержатся в ТК РФ и в отношении процедуры начала коллективного трудового спора. Это приводит на практике к затруднению отстаивания своих прав отдельными категориями работников и жесткому ограничению прав профсоюзов меньшинства. Уже имеется судебная практика признания незаконными забастовок отдельных обособленных групп работников, право на забастовку которых ставится в зависимость от голосования других работников, даже если они фактически не связаны общими интересами [7].

В отношении правового статуса профсоюза меньшинства можно проследить четкую тенденцию: если в ч. 4 ст. 6 Федерального закона «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. [12] предусматривалось право на ведение коллективных переговоров каждым профсоюзом от имени представляемых им членов, то ТК РФ в первой редакции установил императивную процедуру создания единого представительного органа, в ходе реализации которой возникали проблемы с участием в нем профсоюзов меньшинства, а последняя редакция ТК РФ вообще открыто позволяет игнорировать их интересы. То есть, каждый новый закон

последовательно ограничивает возможности для деятельности профсоюзного меньшинства. Еще применительно к старой, более лояльной к профсоюзам меньшинства, редакции ТК РФ в отношении России была направлена жалоба в Комитет по свободе объединения, касавшаяся, помимо прочего, ущемления прав профсоюзного меньшинства. Комитет принял решение, что этот вопрос не входит в сферу действия Конвенции МОТ № 98 [17]. Тем не менее, представляется, что с учётом описанной выше ситуации в России, когда действие независимых профсоюзов (очень часто оказывающихся именно профсоюзами меньшинства) затруднено как по юридическим причинам, так и в связи с чисто фактическими обстоятельствами, нынешняя система отношений между профсоюзами затрудняет реализацию работниками права на реальное ведение коллективных переговоров.

#### **4. Независимость профсоюзов и внутрипрофсоюзные отношения**

Применительно к отношениям профсоюзов с государством и работодателями применяются положения фундаментальных Конвенций МОТ № 87 и 98 [2; 3], касающиеся защиты организаций работников от какого-либо вмешательства со стороны этих субъектов права. Отсутствие вмешательства в дела профсоюза со стороны государства и работодателей признается условием для признания профсоюза независимым. В свою очередь, независимость профсоюза – это необходимое условие для того, чтобы

он мог быть полноценным участником социального партнерства.

Естественно, что при этом даже не ставится вопрос о независимости профсоюза от своих членов, поскольку независимость представителя (т. е. профсоюза) от представляемого (т. е. своих членов) явно абсурдна. Наоборот, существуют правовые нормы, регламентирующие вопросы внутрипрофсоюзной демократии. Не признается вмешательством в дела профсоюза установление общих правил, которые касаются выборов профсоюзных должностных лиц, ограничений на участие в профсоюзе или занятия профсоюзных должностей для работников, занимающих руководящие должности в организации. Нормальным считается, если закон предусматривает обязанность профсоюзов отчитываться перед своими членами за свою деятельность, в том числе финансовую, а также отдельно устанавливается обязательное раскрытие членам профсоюзов информации о финансировании их профсоюзами политических организаций. Отношения же, связанные с членством в профсоюзе, признаются обычными правовыми отношениями<sup>7</sup>. За ненадлежащее исполнение своих функций профсоюз несет юридическую ответственность перед своими членами. В том случае, если, с точки зрения работника,

его права были нарушены профсоюзом, он подаёт соответствующий иск в суд. Наличие ответственности профсоюза перед своими членами – важный элемент мотивации профсоюзного членства, поскольку работник не заинтересован во вступлении в профсоюз и оплате его услуг в том случае, если за их надлежащее оказание профсоюз не отвечает. Контроль за деятельностью профсоюза со стороны собственных членов и нормы внутрипрофсоюзной демократии не противоречат международному принципу свободы объединения в понимании МОТ. Единственное ограничение в этом отношении заключается в том, что *государственные* правовые нормы, регламентирующие соответствующие вопросы, не должны превращаться в государственный контроль за деятельностью профсоюзов<sup>8</sup>.

В России отношения профсоюзов со своими членами вообще не регулируются нормами права. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» 1996 г. [13], регламентируя довольно широкий круг прав профсоюзов, вообще не касается этого вопроса. В соответствии со сложившейся отечественной научной доктриной, данный вид отношений вообще не относится к правовым. Отсутствие правового

<sup>7</sup> В качестве примера можно привести пример Великобритании, где достаточно подробно регламентируется вопрос «профсоюзного договора», в отношении которого британские авторы находят много общих черт с трудовым договором [19, р. 336], а также вопросов профсоюзных выборов, профсоюзной дисциплинарной ответственности работников и др.

<sup>8</sup> В одном из случаев возникновения конфликта между двумя конкурирующими профсоюзными администрациями Комитет по свободе объединения Административного совета МБТ прямо указал, что для того, чтобы гарантировать беспристрастность и объективность профсоюзных выборов, они должны осуществляться под наблюдением и контролем компетентных государственных юрисдикционных органов [20, Para. 431, р. 90].

регулирования в данной области объясняется недопустимостью вмешательства во внутренние дела общественных организаций, необходимостью обеспечения независимости профсоюзов. Работник – член российского профсоюза, вне зависимости от того, насколько профсоюз злоупотребил своими обязанностями по представительству работника, не имеет юридической возможности обжаловать действия профсоюза в суде.

Единственная правовая норма, касающаяся обеспечения некоторой прозрачности деятельности профсоюзов содержится в Федеральном законе «Об общественных объединениях» 1995 г., где в ч. 1 ст. 29 указывается, что общественное объединение обязано «...ежегодно публиковать отчет об использовании своего имущества или обеспечивать доступность ознакомления с указанным отчетом» [14]. Но и в данном случае эта обязанность указывается среди широкого перечня обязанностей общественного объединения по отношению к государству, а не относительно своих собственных членов.

Как представляется, в данном случае происходит некоторая подмена понятий. Под предлогом необходимости обеспечения независимости от государственного вмешательства профсоюзы превращаются в замкнутые сами в себе, непрозрачные и неподконтрольные для самих работников организации. Это негативно сказывается, прежде всего, на самом профсоюзном движении, поскольку уровень доверия к таким организациям со стороны работников не может быть высоким.

Причем особенную опасность этот правовой пробел представляет в связи с тем, что большинство профсоюзов в России в настоящее время «имеют свои корни» в еще советском профсоюзном движении, не соответствовавшем представлениям МОТ о свободе объединения, за что Советский Союз постоянно подвергался критике.

Фактическое наличие в конкретных организациях таких профсоюзов, дополненное юридической невозможностью судебного разрешения споров профсоюза со своими членами, значительно затрудняет на практике создание действительно независимых от работодателей и государства профсоюзов. На бытовом уровне профсоюзы редко воспринимаются работниками как реальный представительный орган, а уровень доверия к ним низок. Членство в таких профсоюзах поддерживается, в значительной степени, по инерции, а иногда благодаря фактической аффилированности профсоюза с руководством организации<sup>9</sup>. Естественно, что и коллективные договоры, заключаемые в такой ситуации, носят скорее показательный характер, улучшая положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством лишь в незначительной степени.

Таким образом, получается, что отсутствие норм, регулирующих *право-*

---

<sup>9</sup> Так, например, в упоминавшемся выше конфликте профсоюзов в РАО «РЖД» профсоюз большинства последовательно выступал против организации забастовки и служил, скорее «модератором» в отношении настроений работников, недовольных низким уровнем своей заработной платы, называя «провокационными» более агрессивные действия профсоюза меньшинства.

вые отношения профсоюзов со своими членами, вредно для самих независимых профсоюзов. С другой стороны, российское законодательство содержит пробелы, касающиеся вмешательства в дела профсоюзов со стороны работодателей. Если в отношении коллективных переговоров в законе [13, п. 1, ч. 4, ст. 13] содержится запрет лицам, представляющим работодателя, действовать от имени работников, то при создании профсоюзов никаких ограничений для управляющего персонала не предусмотрено. Очевидно, что если профессиональный союз будет создан или возглавлен генеральным директором организации, такой профсоюз будет «карманным», т. е. контролируемым работодателем. Возможность создания карманных профсоюзов критикуется МОТ, как ограничение свободы объединения [20, Para. 855–879, p. 174–176]. Представляется, что ограничения на занятие руководящих должностей в профсоюзных организациях должны касаться не только непосредственно генерального директора, но и иных работников, относящихся к руководящему персоналу, чьи интересы больше ассоциируются с защитой интересов

работодателя и в значительном количестве случаев вступают в противоречие с интересами рядовых работников.

## Заключение

Изложенные в статье вопросы представляют собой далеко не полный перечень проблем современного российского законодательства, касающегося коллективных договоров и соглашений. Очевидно, что существенная часть сложностей объясняется относительной новизной института социального партнерства в России и слабым развитием профсоюзного движения. Эта слабость, в свою очередь, может быть объяснена трудностями трансформации профсоюзного движения – от квази-государственной структуры советского времени к модели независимого представительства работников, характерной для государств с рыночной экономикой. Тем не менее, увеличение забастовочной активности, а также появление новых профсоюзных организаций на фоне роста экономики и увеличения занятости и дефицита трудовых ресурсов позволяют надеяться на решение данных проблем в результате социального диалога с участием профсоюзов, работодателей и государства.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Кодекс РФ об административных правонарушениях 2001 г., редакция 16.05.2008 г., Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, №1 (ч. 1), ст. 1. Доступен в интернете по адресу: <<http://www.consultant.ru/popular/koap/>>.

2. Конвенция МОТ 1948 г. относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию (№ 87). ILOLEX. Database of International Labour Standards <<http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/>

recdisp1.htm>; название по: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. 1. Женева: Международное бюро труда, 1991.

3. Конвенция МОТ 1949 г. относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров (№98). ILOLEX. Database of International Labour Standards <<http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/recdisp1.htm>>.

название по: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919–1956. Т. 1. Женева: Международное бюро труда, 1991.

4. Лютов Н. Л. Коллективные трудовые споры. Сравнительно-правовой анализ. Москва: Проспект, 2007.

5. Официальный сайт Министерства здравоохранения и социального развития РФ Аналитическая информация о развитии социального партнерства в субъектах Российской Федерации по итогам 2005 года <[http://www.mzsrff.ru/analit\\_inform/381.html](http://www.mzsrff.ru/analit_inform/381.html)>.

6. Рекомендация МОТ 1951 г. о коллективных договорах (№91). ILOLEX. Database of International Labour Standards. <<http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/recdisp1.htm>>.

7. Решение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда № 3-111/2003 по иску ОАО «Аэрофлот – Российские авиалинии» к Представительному органу работников АТЦ ОАО «Аэрофлот».

8. Силин С., Кляшторин А. «Роспрофжел и РЖД договорились» // Солидарность, №18, 14.05.2008. <<http://www.solidarnost.org/article.php?issue=234&section=32&article=4944>>.

9. Сайт Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей (Роспрофжел): <<http://rosprofzhel.rzd.ru/index.php?p=b0203&г=c34>>.

10. Сайт Российского профсоюза локомотивных бригад железнодорожников (РПЛБЖ): <<http://rplbg.ucoz.ru/news/>>.

11. Трудовой кодекс РФ 2001 г., редакция 28.02.2008 г. Собрание законодательства РФ 07.01.2002 г., №1 (ч. 1), ст. 3. Доступен в интернете по адресу: <<http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>>.

12. Федеральный закон «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. Ведомости Совета Народных депутатов и Верховного Совета РФ, 23.04.1992, №17, ст. 890. См. текст в интернете: <[http://www.ksoft.ru/kol\\_d.htm](http://www.ksoft.ru/kol_d.htm)>.

13. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» 1996 г., редакция от 9.05.2005 г. Собрание законодательства РФ, 15.01.1996, № 3, ст. 14. Текст в интернете см.: <<http://www.kodeks.ru/noframe/comspec-library?d&nd=9015224&prevDoc=9027690>>.

14. Федеральный закон «Об общественных объединениях» 1995 г. Редакция от 10.01.2006 г. Собрание законодательства РФ, 22.05.1995, №21, ст. 1930. Текст в интернете см.: <<http://www.consultant.ru/popular/obob/>>.

15. Code du Travail, France. В интернете: <<http://www.juritravail.com/code-travail/articles/L132-2.htm>>.

16. Collins H., Ewing K.D., McColan A. Labour Law. Text and Materials. 2<sup>nd</sup> Ed. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2005.

17. Freedom of Association Committee. Case No. 2216. Report in Which the Committee Requests to Be Kept Informed about the Developments. *Complaint against the Government of Russian Federation presented by Seafarers' Union of Russia (RPSM)*. <<http://www.oit.org/pe/sindi/english/casos/fru/fru200303.html>>. На русском языке см. на сайте «Всё о трудовых правах»: <<http://www.trudprava.ru/index.php?id=88>>.

18. Gorman R. A., Finkin M. W. Basic Text on Labor Law: Unionization and Collective Bargaining, Thomson West, 2004.

19. Honeyball S. Honeyball & Bowers' Textbook on Labour Law. 9<sup>th</sup> ed. Oxford University Press, 2006.

20. ILO. Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition, Geneva, 2006. <<http://www.ilo.org/ilolex/english/23e2006.pdf>>.

21. National Labor Relations Act. <[http://www.nlrb.gov/about\\_us/overview/national\\_labor\\_relations\\_act.aspx](http://www.nlrb.gov/about_us/overview/national_labor_relations_act.aspx)>.

22. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992. UK Office of Public Sector Information site: <[http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/Ukpga\\_19920052\\_en\\_2.htm#mdiv1](http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/Ukpga_19920052_en_2.htm#mdiv1)>.

23. Traxler F., Behrens M. Collective bargaining coverage and extension procedures // European Industrial Relations Observatory Online, 2002: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>>.

24. Weiss M., Schmidt M. Federal Republic of Germany // The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations, ed. R. Blanpain. The Hague, London, Boston, 2000.

## KAI KURIOS KOLEKTYVINIO SUTARTINIO DARBO SANTYKIŲ REGULIAVIMO PROBLEMOS RUSIJOJE

**Nikita Liutovas**

### S a n t r a u k a

Straipsnyje analizuojama kolektyvinio sutartinio darbo santykių reguliavimo situacija Rusijoje po 2001 metų, kai buvo priimtas naujasis Rusijos Federacijos darbo kodeksas. Pirmoje straipsnio dalyje autorius analizuoja kolektyvinių sutarčių teisinį statusą. Formaliai abiem kolektyvinės sutartims šalis šis dokumentas yra privalomas vykdyti, o ginčai, kylančys iš tokios sutarties, gali būti sprendžiami dviem būdais, t. y. kreipiantis į bendros kompetencijos teismus arba pasinaudojant taikinimo procedūromis. Taigi, šiuo atveju kalbama apie dviejų skirtingų rūšių kolektyvinių darbo ginčų – individualaus arba kolektyvinio darbo ginčo kilimą. Tačiau autorius pabrėžia, kad ginčų sprendimas pasinaudojant taikinimo procedūromis pagal Rusijos darbo teisės normas nėra privalomas. Tai sukelia dviejų normų, reguliuojančių skirtingų rūšių darbo ginčų sprendimą, konfliktą. Kita kolektyvinių sutarčių teisinio statuso problema straipsnyje įvardijama situacija, kai realiai tik viena tokios sutarties šalis – darbdavys – yra realiai atsakinga už kolektyvinės sutarties nevykdymą. Straipsnyje ši aplinkybė įvardijama kaip neigiamas aspektas, sulaukantis darbdavius nuo kolektyvinių derybų. Taip pat šis momentas greičiausiai lemia

ir Rusijoje sudaromų kolektyvinių sutarčių turinį, kai tokiose sutartyse dažniausiai nenustatoma jokių papildomų darbuotojų garantijų, o tik atkartojamos įstatymų nuostatos.

Antroji straipsnio dalis skiriama kolektyvinių sutarčių sampratos analizei ir perspektyviniam šio klausimo tobulinimo siūlymams. Kitaip nei daugelyje Vakarų valstybių, Rusijoje kolektyvinė sutartis vienija ne tik ją pasirašiusios profesinės sąjungos narius, bet ir visus tam tikroje įmonėje ar ekonominės veiklos šakoje dirbančius darbuotojus. Tai skatina darbuotojų nenorą ir nemotyvimą jungtis į profesines sąjungas, nes, nepaisant narystės profesinėje sąjungoje, jie vis tiek gali naudotis kolektyvinių derybų rezultatais.

Trečioji ir ketvirtoji straipsnio dalys skiriamos profesinių sąjungų vidaus ir išorės santykiams analizuoti. Pabrėžiama profesinių sąjungų steigimosi, jungimosi, jų valdymo organų demokratinio formavimo reglamentavimo problema Rusijoje. Tiksliau tai, kad visiškai nėra tokio reglamentavimo. Tokia Rusijoje egzistuojanti teisinė situacija sukuria pagrindą diskriminuoti mažas, nedaug narių turinčias profesines sąjungas.

## SOME PROBLEMS OF COLLECTIVE BARGAINING LEGISLATION IN RUSSIA

**Nikita Lyutov**

### S u m m a r y

The article focuses on certain problems that have appeared in Russian collective bargaining legislation since the adoption of the Labour Code in 2001. In the first section author points out the vague legal character of Russian collective agreements. Although collective agreements in Russia are formally binding on their parties, the disputes concerning their execution can be resolved in two independent ways: using the ordinary courts system and also with conciliation, mediation and arbitration procedures. The author argues that a latter method is usually applied to non-binding acts. In fact there is a conflict between these two methods of dispute resolution. Other striking fact about the collective agreements' status is that only employer side of it bears the responsibility for the agreement' non-fulfillment. All these facts seem to

give a little impetus for the employer to take part in collective bargaining. This problem is exaggerated by a fact that significant part of collective agreements in Russia now is the result of a surface bargaining that does not give any substantial benefits to the employees in addition to the rights already provided by labour legislation in force.

The second section concerns the scope of collective agreements which, in author's view, also produces obstacles to the development of Russian collective bargaining system. Unlike some foreign labour law systems, Russian collective agreements cover not just the trade union members, but all workers of the employer or of the employers at higher bargaining level. This leads to a problem of workers' weak motivation to unionize, because they



enjoy the protection of collective agreement without regard to their membership.

The third and fourth sections of article deal with issues of inter- and intra-union relations. The problems of Russian legislation in these issues are the lack of unions' transparency in respect of their members, almost total absence of norms concerning the union democracy and election procedures,

lack of control over the unions on behalf of their members and the discrimination of minority unions in the process of collective bargaining. Unfortunately it is possible to note that a process of diminishing the role of minority unions is increasing since the adoption of Act on collective agreements in 1992 to adoption of the Labour Code in 2001 and an Act amending the Labour Code in 2006.

*Īteikta 2008 m. birželio 27 d.*

*Priimta publikuoti 2008 m. rugsėjo 26 d.*