

**Российская трехсторонняя комиссия
по регулированию социально-трудовых отношений**

КООРДИНАТОР

СТОРОНЫ ОБЩЕРОССИЙСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ ПРОФСОЮЗОВ

Ленинский проспект, 42, Москва, 119119

E-mail: shmakov@fnpr.ru

<http://www.fnpr.ru>

Тел. (495) 938-73-12

Факс (499) 137-06-94

28.10.2022 № 104-107/3479-111-3434

На № П24-71704-РТК от 30.09.2022

Ответственному секретарю
Российской трёхсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений

Н.В. Жаровой

293892

2022 г.



Уважаемая Наталия Викторовна!

Профсоюзная сторона Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК) во исполнение пункта 55 Единого плана первоочередных мероприятий РТК на II полугодие 2022 года по реализации мероприятий Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 годы «Проведение консультаций по обеспечению приоритетного права профсоюзов (их объединений) на проведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений» сообщает следующее.

Конфедерация труда России направила в Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций Административного совета МОТ (далее – Комитет экспертов) комментарий о выполнении Российской Федерацией Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров» (далее – Конвенция № 98), в котором были указаны, в частности, следующие проблемы:

- отсутствие механизма обеспечения права профсоюзов меньшинства (объединяющих менее половины работников организации) на участие в

коллективных переговорах, если такой профсоюз в нарушение статьи 37 Трудового кодекса РФ (далее – Кодекс) не был уведомлен и не был приглашён в комиссию по ведению коллективных переговоров, работодателем было проигнорировано его обращение о включении своего представителя в состав комиссии;

- представление интересов работников в коллективных переговорах на локальном уровне иным представительным органом (далее - ИПО), в случае наличия действующей первичной профсоюзной организации;

- отсутствие права вышестоящих по отношению к первичной профсоюзной организацией структур (в том числе федераций и конфедераций) на ведение коллективных переговоров на уровне организации;

- наличие лишь формального запрета на ведение коллективных переговоров лицами, представляющими интересы работодателя;

- отсутствие в законе четкого указания на право первичной профсоюзной организации объединять работников нескольких организаций и, соответственно, вести коллективные переговоры в нескольких организациях.

С точки зрения Комитета по свободе объединения Административного совета МОТ, только в тех случаях, когда на рабочем месте нет профсоюза, работники могут избирать других представителей для представления своих интересов; обход представительных организаций там, где они существуют, может нанести ущерб принципу, согласно которому переговоры между работодателями и организациями трудящихся следует поощрять и продвигать.

Комитет просил Правительство РФ внести поправку в статью 31 Кодекса, с тем чтобы гарантировать, что только в тех случаях, когда на рабочем месте нет профсоюза, работники могут избирать других представителей для представления своих интересов (*п.909 Отчета №332 (ноябрь 2003 года) по делу № 2216 (Российская Федерация)*).

Рекомендация МОТ 1951 года о коллективных договорах (№ 91) предусматривает, что «в целях данной Рекомендации под «коллективным договором» подразумевается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями работников или, при отсутствии таких организаций — представителями самих работников, надлежащим образом избранными и уполномоченными законодательству страны».

Действующее правовое регулирование (статья 31 Кодекса) допускает к участию в коллективных переговорах (как форме представительства работников на локальном уровне социального партнерства) иных представителей работников (не являющихся первичными профсоюзными организациями) в случаях если:

- работники работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации (часть первая статьи 31 Кодекса);
- отсутствуют первичные профсоюзные организации, объединяющие отдельно или в совокупности более половины работников (части вторая и четвертая статьи 37 Кодекса);
- отсутствуют первичные профсоюзные организации, уполномоченные общим собранием (конференцией) работников представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне (часть четвертая статьи 37 Кодекса).

То есть до сих пор сохранена возможность выбора иного представителя при существующих первичных организациях.

С одной стороны, закрепление за профсоюзом меньшинства приоритетного безусловного права на ведение коллективных переговоров в отношении всех работников может привести к антипрофсоюзной практике (см. *Свобода объединения: сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов/Международное бюро труда. Женева: МБТ, 2018, п.1288*).

С другой стороны, профсоюзы меньшинства могут иметь право вести коллективные переговоры от имени своих членов и такой подход согласуется с Конвенцией № 98. «Как системы ведения коллективных переговоров с исключительными правами для наиболее представительного профсоюза, так и системы, позволяющие нескольким профсоюзам на предприятии заключать различные коллективные договоры, соответствуют принципам свободы объединения» (см. *Свобода объединения: сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов/Международное бюро труда. Женева: МБТ, 2018, п. 1351*).

Часть четвертая статьи 40 Кодекса допускает заключение коллективного договора как в организации в целом, так и в ее филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях, то есть учтено деление в производственных интересах работодателя. Трудовым кодексом РФ не предусмотрено заключение коллективного договора по кругу лиц – по членам конкретного профессионального союза.

В пункте 910 Отчета №332 по делу № 2216 Комитет по свободе объединения поддержал точку зрения, высказанную Комитетом экспертов, о том, что любые ограничения или запреты в праве вышестоящих профсоюзов, федераций и конфедераций профсоюзов на заключение коллективных договоров на уровне предприятия, тормозит развитие производственных отношений и, в частности, не позволяет организациям с недостаточными средствами получать помощь от организаций более высокого уровня, которые в принципе лучше оснащены кадрами, финансами и опытом для достижения успеха в таких переговорах, и считает, что эти организации действительно должны иметь возможность заключать коллективные договоры. В связи с этим Комитет по свободе объединений просил Правительство РФ внести поправки в свое законодательство, с тем чтобы высшие профсоюзные структуры, а также федерации и конфедерации имели доступ к процессу коллективных переговоров и пользовались правом заключать коллективные договоры на уровне предприятия.

В этом плане интересны следующие позиции Комитета по свободе объединений:

«Коллективные переговоры на уровне предприятия с наиболее представительной профсоюзной организацией высшего уровня должны происходить только в том случае, если количество профсоюзных членов, определённое в соответствии с национальным законодательством, такого профсоюза являются работниками данного предприятия.

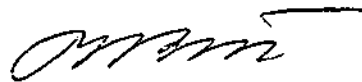
Чтобы у отраслевого профсоюза была возможность для ведения переговоров по заключению коллективного договора на уровне предприятия, профсоюзу нужно лишь подтвердить достаточный уровень представительности на уровне данного предприятия» (см. *Свобода объединения: сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов/Международное бюро труда. Женева: МБТ, 2018, п. 1364 и п.1334*).

В части третьей статьи 36 Кодекса установлен формальный запрет на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом. В то время как законодательно не установлены конкретные критерии, позволяющие отнести работников к «лицам, представляющим интересы работодателей».

На практике распространена ситуация, когда лица, относящиеся к администрации организации и, по сути, являющиеся представителями работодателя (специалисты кадровых и юридических подразделений, руководители структурных подразделений, работники, занимающие руководящие должности в организации), участвуют в коллективных переговорах и заключают коллективные договоры как представители работников. Часто указанные лица возглавляют первичные профсоюзные организации «жёлтых» профсоюзов. То есть не выполняется требование, закрепленное в статье 2 Конвенции № 98, о надлежащей защите против любых актов вмешательства, в частности актов, имеющих своей целью способствовать учреждению первичных профсоюзных организаций «под господством» работодателя или поддерживать первичные профсоюзные организации путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль работодателя.

Признавая важность решения выявленных проблем, профсоюзная сторона РТК считает необходимым провести консультации, акцентируя внимание на перечисленных вопросах.

Заместитель Координатора
профсоюзной стороны РТК,
заместитель Председателя ФНПР



Н.Н. Кузьмина