

КНИГА ВТОРАЯ

В.М. Лебедев

Е.Р. Воронкова

В.Г. Мельникова

Современное трудоустройство Право

(ОПЫТ ТРУДОПРАВОВОГО КОМПАРАТИВИЗМА)

В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова

Современное ТРУДОВОЕ **право**

(ОПЫТ ТРУДОПРАВОВОГО КОМПАРАТИВИЗМА)

КНИГА ВТОРАЯ

КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО



СТАТУТ
МОСКВА 2009

ББК 67.405

УДК 349.2

С 56

Рецензенты:

С.В. Передерин, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права Воронежского государственного университета;

С.Ю. Чуча, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права Омского государственного университета

Коллектив авторов:

Е.Р. Воронкова, канд. юрид. наук,
доцент Сибирского института бизнеса, управления и психологии — глава 5;

В.М. Лебедев, докт. юрид. наук, профессор — главы 1–3;

В.Г. Мельникова, канд. юрид. наук, доцент Юридического института
Томского государственного университета — глава 4.

С 56 Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга вторая / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова; под ред. заслуженного юриста РФ, чл.-корр. АН ВШ РФ, докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. — М.: Статут, 2009. — 192 с.
ISBN 978-5-8354-0598-5 (в пер.)

В монографии с учетом трудового права Соединенных Штатов Америки, Великобритании, Германии и других стран рассматриваются вопросы теории коллективного трудового права России, анализируются современное трудовое законодательство, практика его применения.

Работа рассчитана на преподавателей, аспирантов, студентов, практических работников, интересующихся теорией трудового права и практикой его применения.

ББК 67.405

УДК 349.2

ISBN 978-5-8354-0598-5

© В.М. Лебедев, Е.Р. Воронкова, В.Г. Мельникова, 2009

© Издательство «Статут», редподготовка, оформление, 2009

Оглавление

Предисловие.....	4
The foreword.....	6
Vorwort	8
Глава 1. Понятие коллективного трудового права.....	10
<i>Краткие выводы</i>	22
Глава 2. Субъекты коллективного трудового права	24
<i>Краткие выводы</i>	69
Глава 3. Коллективное трудовое правоотношение	72
<i>Краткие выводы</i>	112
Глава 4. Участие работников в управлении предприятием	116
<i>Краткие выводы</i>	144
Глава 5. Основные формы самозащиты субъектов коллективного трудового права.....	147
<i>Краткие выводы</i>	185
Table of contents.....	190
Inhaltsverzeichnis	191

Предисловие

«Во всякой книге предисловие есть первая и вместе с тем последняя вещь. Оно или служит объяснением цели сочинения или оправданием»¹ его.

Предлагаемая книга — продолжение первой — «Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма)»², в которой была предпринята попытка обобщить современное регулирование наемного труда в рыночных условиях хозяйствования, рассматривая российский опыт в одном ряду с решением аналогичных проблем в других странах.

В процессе исследования возникла необходимость предложить отличную от российской, новую структуру трудового права, в которую вписывается содержание трудового права зарубежных стран. Таким образом появилась возможность его соотносимости с российским трудовым правом.

Необходимость такого изучения подтверждается и на законодательном уровне. Так, в Указе Президента Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 1108 подчеркивается как уже назревшая задача — «сближение положений Гражданского кодекса Российской Федерации с правилами регулирования соответствующих отношений в праве Европейского союза»³, поддержания единообразия регулирования в государствах — участниках Содружества Независимых Государств. Не менее важным представляется и аналогичное изучение экологического, земельного и особенно трудового права.

В книге обосновывается наличие единого коллективного трудового правоотношения, его ценность для теории и практики социально-

¹ Лермонтов М. Ю. Полн. собр. соч. Т. 4. М.; Л.: ОГИЗ, 1948. С. 7.

² Современное трудовое право. М.: Статут, 2007.

³ Указ Президента Российской Федерации «О совершенствовании Гражданского кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2008. 23 июля. С. 19.

го партнерства. Коллективное трудовое правоотношение невозможно разделить на самостоятельные части, тем более разъединить их, оно едино, возникает между дееспособными субъектами коллективного трудового права, чтобы реализоваться в конечном счете в индивидуальных правовых актах, ради которых, собственно, и завязывается. Именно этим объясняется и архитектура предлагаемой книги. Наряду с понятием коллективного трудового права в странах Европы и Америки в ней исследуются субъекты коллективного трудового права, единое коллективное трудовое правоотношение и его элементы как правовой системы, особенности участия работников, трудового коллектива и его представителей в управлении предприятием, формы и способы самозащиты своих прав и интересов субъектами коллективного трудового права.

The foreword

«In any book the preface is the first and at the same time the last thing. It either explains the purpose of the essay or justifies it»¹.

The book offered to the reader, is the continuation of the first one «The contemporary Labour law (the experience of labour comparison)». In the previous book we have made some attempts to generalize the present-day means of regulation the hired labour under the market management conditions, taking into consideration the experience of Russia and other countries in solving similar problems.

While doing research we realized the necessity to propose a new structure of the Labour law, different from the Russian one, which would include the contents of the foreign Labour law. That provided for a possibility of it's correlation with the Russian Labour law. The necessity of such research is proven at the legislative level. The President decree of the Russian Federation, 18th July, 2008 Number 1108 emphasized the necessity to bring together the Civil code of the Russian Federation and the regulations of the corresponding relations in the law of European union as well as to maintain the uniformity of the regulations in the states – participants of the Commonwealth of Independent States. Equally important is the study of Ecological, Land and, especially, Labour law in the same way.

The given book explains the existence of integrated collective labour relationship, its value for the theory and social partnership practice. The uniform collective labour relationship, it cannot be split into independent parts. It occurs between capable subjects of the collective Labour law to be implemented finally in individual legal acts for the sake of which it was initiated. This explains the structure of the given book.

¹ *Lermontov M. A Hero of our Time.*

Along with the concept of the collective Labour law in Europe and in the USA the book studies the subjects of the collective Labour law, integrated collective labour relationship and its elements as a part of the legal system, particularities of employees, staff and its representatives peculiarities in the company management, forms and means of self-protection of rights and interests by the collective Labour law subjects.

Vorwort

«In jenem Buch ist das Vorwort die erste und dabei die letzte Sache. Es dient zur Erklärung des Auffassungsziel oder zur Entschuldigung»¹.

Dieses Buch ist – eine Fortsetzung des ersten Buches – Die Gegenwärtige Arbeitsrecht (Versuch der arbeitsrechtlichen Rechtsvergleichung)², in dem wir einen Versuch unternommen haben, die gegenwärtige Regelung der unselbstständigen Arbeit in der Marktwirtschaft zusammenzufassen, dabei die russische Erfahrung in einer Reihe mit der Lösung der ähnlichen Probleme in anderen Ländern zu betrachten.

Während der Arbeit ist eine Notwendigkeit entstanden, eine eigene Struktur des Arbeitsrechts anzubieten, die in bestimmter Korrelation mit Konstruktionen des ausländischen Arbeitsrechts steht. Die Notwendigkeit solcher Forschung ist auch vom Gesetzgeber festgelegt. Im Erlass des Präsidenten der Russischen Föderation vom 18. Juli 2008, № 1108 ist als eine wichtige Aufgabe «die Angleichung der Rechtsnormen des Bürgerlichen Gesetzbuches der Russischen Föderation mit Regelungen des Europäischen Unions»³, die Erhaltung der einheitlichen Regelungen in GUS-Staaten als eine wichtige Aufgabe betont.

Die gleichartige Forschung im Umwelt-, Bodenrecht und, besonders, im Arbeitsrecht ist genauso wichtig.

Im Buch wird eine Existenz eines einheitlichen kollektivarbeitsrechtlichen Rechtsverhältnisses, sein Wert für die Theorie und Praxis der Sozialpartnerschaft begründet. Es ist unmöglich, ein einheitliches kol-

¹ *Lermontov M.Y.* Ein Held unserer Zeit // Gesamtausgabe. Buch 4. Moskau; Leningrad, 1948. S. 7.

² Die Gegenwärtige Arbeitsrecht. M., 2007.

³ Rossiiskaja Gaseta. 2008. 23. Juli. S. 19.

lektivarbeitsrechtliche Rechtsverhaeltnis zerteilen. Es entsteht zwischen geschaeftsfaehigen Subjekten des Kollektivarbeitsrechts und wird dann in Individualrechtsakten sich verwirklichen. Damit ist die Archietektonik des Buches erklart. Im Buch sind neben dem Begriff des Kollektivarbeitsrechts in europaischen und amerikanischen Laendern, Subjekten des Kollektivarbeitsrechts, die einheitliche kollektivarbeitsrechtliche Rechtsverhaeltnisse und seine Elementen, die Besonderheiten der Mitbestimmung der Arbeitnehmern im Betrieben, Formen der Selbsthilfe im Kollektivarbeitsrecht betrachtet.

Глава 1. Понятие коллективного трудового права

1. Формирование коллективного трудового права как элемента системы трудового права имеет свою, достаточно драматичную историю. Его эволюция связана с развитием самосознания наемных работников, их объединением в профессиональные союзы. В России, Германии, Англии, США и других странах эти процессы протекали по-разному. Но их объединяло одно — постепенно накапливались нормы трудового права, которые позволяли сотрудничать работникам и предпринимателям с целью обеспечения каждому из этих субъектов прежде всего своих собственных интересов. Умение находить компромиссы, сотрудничать не только друг с другом, но и с государством красной нитью пронизывает законодательство, опосредующее коллективные трудовые отношения. Поэтому история коллективного трудового права полна взлетов и падений, характеризуется ограничением прав работодателей, расширением функций представительных органов наемных работников, использованием государственного аппарата для наступления на права трудящихся. Вольно или невольно, но приходится признавать роль и значение для становления коллективного трудового права правящего режима в той или другой стране (революционные преобразования в России после 1917 г.; изменение законодательства о труде в Германии, начиная с известного *Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit* от 20 января 1934 г. — закона «Об организации (порядке) в сфере национального труда»; приход к власти и правление в Великобритании консерваторов в 1979—1997 гг. или период 1914—1934 гг. в США, в том числе принятие закона «О труде на железнодорожном транспорте»).

В Германии к коллективному трудовому праву как элементу (части) трудового права относят право, регулирующее: а) создание объединений работников и работодателей; б) заключение тарифных договоров; в) забастовки и г) участие работников в управлении предприятием¹.

¹ *Marschollek G. Arbeitsrecht. 2006. S. 257.*

Иное мнение в немецкой литературе по трудовому праву высказали В. Хромадка, Ф. Машманн¹, которые полагают, что трудовое право — это совокупность правовых норм «о трудовых отношениях и схожих правоотношениях». Оно регулирует отношения между работниками и работодателями (индивидуальное трудовое право), право организаций работников и работодателей и их отношения друг с другом и со сторонами трудового договора (коллективное трудовое право), а также право трудовых судов (право трудового процесса), «к тому же право о лицах, схожих с работниками».

К коллективному трудовому праву упомянутые авторы относят: 1) тарифное право (право коалиций, право тарифных договоров, право об урегулировании споров, право забастовочной борьбы); 2) право участия работников в управлении (право участия работников в управлении в узком смысле, нормы о статусе предприятий, о представительстве персонала). Большое внимание в немецкой юридической литературе уделяется праву коалиций. Оно содержит нормы, касающиеся существования, организации и функционирования объединений, их взаимоотношений с членами и партнерами. Тарифное право и право участия работников в управлении регулируют участие работников через их представителей в формировании условий труда и оплаты. Оно осуществляется через специальные образования, влияющие «извне» на формирование воли предпринимателя — профсоюзы и органы представительства персонала, частично также через участие в деятельности органов юридических лиц — наблюдательных советов, правления или совета директоров — при принятии ими решений. Воздействие «извне» происходит путем заключения соглашений с работодателями или согласования их решений. Для этого коллективное трудовое право предоставляет собственные типы договоров: тарифный договор и производственные соглашения². Особо отмечается, что создаваемые при принятии тарифных договоров нормы, регулирующие трудовые отношения, относятся к индивидуальному трудовому праву³.

¹ Hromadka W., Maschmann F. Arbeitsrecht. Bd. 1. Individualarbeitsrecht. Springer-Verlag. 2005. S. 17.

² Hromadka W., Maschmann F. Arbeitsrecht. Bd. 2. Kollektivarbeitsrecht. Arbeitsstreitigkeiten. Springer-Verlag. 2007. S. 1–2.

³ Zöllner, Loritz, Hergenröder. Arbeitsrecht. München: C.H. Beck, 2008. S. 65.

В Великобритании коллективное трудовое право (Collective Employment Law или Labour Law) регулирует производственные отношения (Industrial Relations), одним из субъектов которых всегда является профсоюз. Коллективное трудовое право Великобритании включает в себя как явно выраженные позитивные, так и подразумеваемые нормы, которые непосредственно или явно в законе не выражены, но фактически вытекают из закрепленных в законе или прецедентном праве иных положений. Так, законодательство Великобритании не содержит позитивной нормы, касающейся права работников вступать в профсоюз. Но для большинства работников такое право фактически существует, потому что работодателям запрещено использовать любые доступные им методы, препятствующие вступлению работников в профсоюзы. Также в законодательстве и судебной практике отсутствуют нормы, обеспечивающие работникам право на забастовку. Однако оно также может быть выведено из множества иных законодательных положений, которые ограничивают возможность работодателя препятствовать профсоюзу при организации забастовки. При этом, как отмечается в литературе по трудовому праву Великобритании, существует множество пробелов, которые используют работодатели при определенных обстоятельствах, чтобы на законных основаниях сдерживать активность профсоюза и избегать негативных последствий своих действий, которые применялись бы к ним, если бы существовали законодательные гарантии¹.

Структура коллективного трудового права Великобритании складывается из трех основных частей. 1. Нормы, касающиеся свободы объединений. Они определяют, во-первых, статус профсоюза, порядок его получения, основные права и гарантии его деятельности; во-вторых, правовое положение должностных лиц профсоюза, их права и гарантии деятельности. 2. Нормы, касающиеся проведения коллективных переговоров и участия работников в управлении организацией. 3. Нормы, закрепляющие право работников на забастовочное движение. Они подразделяются на три группы: 1) нормы, определяющие права профсоюзов и его должностных лиц по организации забастовок; 2) нормы, закрепляющие положение отдельных работников, принимающих участие в забастовке; 3) нормы, регулирующие проведение работниками пикетирования.

Интересно отметить, что в США трудовое право во многом отождествляется с коллективным трудовым правом. Оно не охватывает

¹ Taylor S., Emir A. Employment Law. An Introduction. Oxford, 2006. P. 509.

всех законов, регулирующих отношения работодателей и работников, нормы которых составляют так называемое право занятости. Они содержатся, например, в законодательстве о минимальной заработной плате, безопасных и здоровых условиях труда на рабочем месте, социальных гарантиях при безработице, пенсионном обеспечении, расовой дискриминации и дискриминации по половому признаку. Трудовое право США включает в себя законодательство, которое применяется только к профсоюзам и частным работодателям.

2. Наиболее показательной представляется история формирования коллективного трудового права в Германии. Положение о промысле (*Gewerbeordnung*) 1869 г. впервые сняло существовавший до этого запрет на объединение рабочих. И хотя активно начавшийся процесс формирования свободных профсоюзов в 1878 г. был приостановлен принятием закона социалистов, в этот период получил распространение тарифный договор как инструмент регулирования трудовых отношений. Первым тарифным договором стал тарифный договор книгопечатников, заключенный в 1873 г. На рубеже XIX–XX вв. тарифные договоры были заключены и в других отраслях — к 1906 г. их насчитывалось уже более 3000. При этом отмечается, что до Первой мировой войны тарифные договоры не получили ведущей роли в регулировании заработной платы, но к 1913 г. почти 13 000 заключенных тарифных договоров охватывали примерно 1,8 млн рабочих, что составляло около 10% от общего числа работников¹.

Идея создания рабочих представительств на предприятиях Германии появилась также в XIX в. С конца 60-х гг. на предприятиях стали создаваться комитеты рабочих и служащих. Законодательно возможность создания фабричных комитетов была закреплена при изменении Положения о промысле в 1891 г.²

Одним из первых законов, содержащих основные нормы коллективного трудового права, было Положение о тарифных договорах, комиссиях рабочих и служащих и урегулировании трудовых споров от 23 декабря 1918 г.³ Положением был установлен приоритет условий тарифного

¹ Zöllner, Loritz, Hergenröder. *Arbeitsrecht*. S. 25.

² Ibidem.

³ *Tarifvertragsordnung* от 23 декабря 1918 г. Аналогичное опосредование коллективных трудовых отношений в нормах трудового права России нашло в Кодексе законов о труде 1918 г. (ст. 8).

договора, обязательное распространение условий тарифного договора на заключаемые в организации трудовые договоры, подчеркивалось их «прямое и императивное» действие, т.е. верховенство тарифного договора.

Положение предписывало создание на предприятии численностью более 20 рабочих комиссии рабочих. Если на предприятии было занято более 20 служащих, то это было достаточным основанием для организации комиссии служащих. В немецкой литературе по трудовому праву Положение от 23 декабря 1918 г. называют первым законом, регулирующим участие работников в управлении предприятием.

Особое значение в формировании коллективного трудового права имеет Веймарская конституция от 31 июля 1919 г., в частности ее ст. 159 и 165.

В ст. 159 Конституции была закреплена свобода объединений всех лиц и профессий в целях сохранения и улучшения условий труда и хозяйства. Всякое «ограничение или стеснение» этой свободы заранее объявлялось неправомерным.

В соответствии со ст. 165 Конституции «рабочие и служащие призваны на равных правах, совместно с работодателями, участвовать в установлении условий заработной платы и труда, а также в общем хозяйственном развитии предприятия». Организации предпринимателей и рабочих признавались сторонами соответствующих соглашений. В ч. 1 ст. 165 было провозглашено, что организации предпринимателей и рабочих «и их соглашения пользуются признанием».

Интересы рабочих и служащих представляли производственные советы (рабочие советы предприятий), окружные рабочие советы для отдельных хозяйственных отраслей и имперский рабочий совет.

В свою очередь, интересы работодателей защищались представительными органами предпринимателей.

Окружные рабочие советы и имперский рабочий совет «для осуществления всех хозяйственных задач и для содействия реализации законов», объединяясь с представительными органами предпринимателей и «иных заинтересованных представителей населения», создавали окружные экономические советы и имперский экономический совет. Они включали на паритетных (равных) началах «все важнейшие профессиональные группы». Экономические советы наделялись достаточно широкими полномочиями, а имперский экономический совет имел даже право законодательной инициативы (ч. 4 ст. 165).

После 1933 г. во времена национал-социализма институты коллективного трудового права претерпели значительные изменения. Профсоюзы и объединения работодателей, так же как и органы представительства работников на предприятии, были упразднены, тарифные договоры не заключались, мероприятия трудовой борьбы были запрещены. Созданный единый рабочий фронт как единый представитель работников и работодателей был в большей мере политической организацией, задачей которой являлось осуществление политики государства. Основу правового регулирования трудовых отношений в этот период составлял Закон о трудовом распорядке (*Arbeitsordnungsgesetz*) 1934 г. На предприятиях предприниматель как руководитель имел право единолично принимать решения по всем вопросам. Советы, в которые входили доверенные лица работников, возглавлялись руководителем и имели только совещательные права. Также этот период характеризовался усилением государственного влияния на трудовые отношения, уполномоченным по труду как государственным учреждениям были переданы права по надзору за трудовыми отношениями. Они издавали нормы, в которых устанавливались заработная плата и другие условия труда¹.

После Второй мировой войны в трудовом праве ФРГ были восстановлены и получили дальнейшее развитие все основные институты коллективного трудового права – правовое положение профсоюзов и объединений работодателей, тарифное право, представительства рабочих на предприятиях и т.д. В этот период значительное внимание законодатель уделил развитию системы участия работников в управлении предприятием. В свете идеи построения в ФРГ социального государства работникам была делегирована часть государственно-властных полномочий для обеспечения социального мира и стабильности.

Как отмечается в немецкой литературе, «трудовое право в своем историческом развитии является краеугольным камнем и зеркалом существующей политической господствующей системы... В соответствии с действовавшими конституционными началами значительно различалось правовое регулирование труда во времена Рейха, Веймарской республики, национал-социализма, в ГДР и ФРГ»².

¹ *Zöllner, Loritz, Hergenröder. Arbeitsrecht. S. 27.*

² Особенно ярко это проявлялось на примере правового регулирования участия работников в управлении предприятием: за каждой сменой государственного строя вскоре следовал новый закон о статусе предприятий (*Betriebsverfas-*

3. В США администрация президента Вильсона предприняла попытку в период Первой мировой войны сбить волну профсоюзного движения. Предотвращение трудовых споров соответствовало интересам военно-промышленного комплекса. Поэтому в США был организован Национальный совет по разрешению трудовых конфликтов в военное время. Он не только провозгласил право рабочих объединяться в профессиональные союзы, но и вести переговоры по заключению коллективных договоров. Эти права не могли быть запрещены, ограничены и оспорены работодателем каким бы то ни было способом.

Важным этапом становления коллективного трудового права в США явилось принятие в 1926 г. закона «О труде на железнодорожном транспорте». Так были подтверждены и, главное, кодифицированы правила ведения коллективных переговоров работодателя и работников, закреплена в законе их обязанность использовать «все возможные попытки заключать и сохранять» коллективный договор.

Во время нового курса Ф. Рузвельта ведение коллективных переговоров предпринимателей с наемными работниками с целью заключения коллективного договора было объявлено государством национальной политикой, приоритетной задачей федерального законодателя. В 1935 г. был принят Национальный закон о трудовых отношениях (National Labor Relations Act of 1935). В гл. 7 закона признавались права работников на «самоорганизацию, формирование, присоединение или помощь трудовым организациям, заключение коллективного договора с помощью избранного по своему выбору представителя, участие в других совместных действиях для целей коллективных переговоров или другой взаимной помощи или защиты», а также право воздержаться от участия в любом из этих действий. Национальный закон о трудовых отношениях 1935 г. не обязывает работодателей обеспечивать определенный минимум условий труда, он только защищает право работников коллективно добиваться тех условий, в которых они заинтересованы. Американская модель отношений труда и капитала многими учеными

сungsengesetz): Веймарская конституция 1919 г. — Закон о производственных советах 1920 г.; национал-социалистическое государство 1933 г. — Закон о национальном порядке труда 1934 г.; Первая конституция ГДР 1949 г. — Замена свободно избираемых производственных советов управляемыми из центра первичными профсоюзными организациями 1950 г.; Основной закон ФРГ 1949 г. — Закон о статусе предприятий 1952 г., обновленный в 1972 и 2001 гг. (Brox, Rütters, Henssler. Arbeitsrecht. 16. Auflage. 2004. S. 2–3).

определяется как модель соперничества¹. Можно полагать, что в период принятия Национального закона о трудовых отношениях оформились все основные институты коллективного трудового права США: субъектный состав, источники, коллективные правоотношения, механизм заключения коллективных договоров, его цели, задачи.

4. В Канаде в начале XIX столетия деятельность профсоюза ремесленников и их учеников была признана преступлением как незаконный заговор, ограничивающий торговлю. Даже в провинции Квебек, трудовое право которого основано на французской традиции гражданского права, прецедентное право признавало уголовно наказуемой профсоюзную деятельность. В 1870 г. были приняты законы, исключющие деятельность профсоюзов по организации забастовок и мирного пикетирования из числа преступлений. Закон «О расследовании промышленных споров» 1907 г., признанный неконституционным в деле *Toronto Electric*, содержал множество особенностей, которые все еще характеризуют канадское коллективное трудовое право. Во-первых, он стал источником традиции установления коллективного трудового права трехсторонними органами, состоящими из работников, работодателей, независимых представителей. Во-вторых, признал возможным приостановление забастовок и локаутов вплоть до рассмотрения трудового спора соответствующим органом по труду.

В течение 1930-х гг. многие провинции Канады приняли законодательство, регулирующее производственные отношения работников и работодателей. Однако оно не соответствовало сложившимся социально-трудовым отношениям, поскольку не содержало обязанности работодателей вести коллективные переговоры. В ответ на это рабочие организовывали массовые забастовки. В 1943 г. кризис производственных отношений достиг своего пика. Сталелитейная промышленность была охвачена общенациональной забастовкой, в которой принимал участие каждый третий работник. Федеральное правительство в соответствии с чрезвычайными полномочиями издало Приказ № 1003, который перенял модель трудового права США. Приказ № 1003 содержал некоторые особенности, отличающие канадское трудовое право от американского, наиболее значительные из них: рассмотрение тру-

¹ *Blanpain R., Bisom-Rapp S., Corbett W.R., Josephs H.K., Zimmer M.J. The Global Workplace / International and Comparative Employment Law / Cases and Materials. Cambridge University Press, 2007. P. 114.*

довых споров с помощью арбитража является обязательным, забастовки и локауты запрещаются в случае включения в коллективный договор условия об отказе работников от забастовок. После того как кризис миновал, в 1948 г. провинции приняли трудовое законодательство, основанное на американской модели, с оставлением некоторых отличительных признаков раннего канадского трудового права.

5. Коллективные трудовые отношения в Великобритании складывались вне правового регулирования. К 70-м гг. прошлого века коллективные договоры охватывали большинство организаций страны. Рабочие выступали с требованием законодательного урегулирования коллективных трудовых отношений в связи с тем, что профсоюзы стали утрачивать свою прежнюю роль в разработке условий и оплаты труда. Достаточно детальная регламентация коллективных трудовых отношений нашла закрепление в Консолидированном законе «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г. (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) с изменениями и дополнениями, внесенными законом «О трудовых отношениях» 2004 г. (Labour Relations Act 2004)¹.

Консолидированный закон «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г. дал легальное определение коллективным переговорам. Под коллективными переговорами понимаются переговоры по одному или нескольким вопросам, круг которых определен в законе. В соответствии с законом коллективные переговоры ведутся по следующим вопросам: 1) условия трудового найма, фактические условия, в которых работники должны работать; 2) прием или отказ в приеме на работу, основания увольнения или временного отстранения, приостановления исполнения обязанностей одного или нескольких работников; 3) распределение работы или трудовых обязанностей одного или более работников; 4) дисциплина труда; 5) профсоюзное членство; 6) привилегии и гарантии представителей профсоюза; 7) процедуры проведения переговоров или консультаций по перечисленным вопросам, включая признание работодателями и их ассоциациями права профсоюза представлять работников в коллективных переговорах и консультациях².

¹ http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1992/ukpga_19920052_en_1.htm#end.
<http://www.ukincorp.co.uk/s-BK-9-employment-relations-act-2004.html>

² Ср.: In this «collective agreement» means any agreement or arrangement made by or on behalf of more trade unions and one or more of the matters specified below; and «col-

6. Признание профсоюзов во Франции приходится на XIX столетие. В настоящее время Французская конституция гарантирует свободу создания профсоюзов и право на забастовку. Впервые это было установлено Преамбулой Французской конституции от 27 октября 1946 г.: «...каждый человек может защитить свои права и интересы, принимая участие в деятельности профсоюза и присоединения к профсоюзу по своему выбору», затем в Конституции 1958 г.

Однако заключение коллективных договоров не было распространено во Франции до 1950-х гг., до отмены требования о предварительном государственном санкционировании проведения коллективных переговоров. Коллективные переговоры во Франции основываются на традициях и обычаях, поскольку довольно долго не имели под собой основательной законодательной базы. Более того, коллективные переговоры проходили в основном на отраслевом уровне, а не на уровне организации. Только в 1968 г. французские законодатели в ответ на ряд забастовок рабочих предусмотрели возможность представительства и заключения коллективных договоров на уровне компании. Реформы 1982 г. усилили положение профсоюзов как представителей работников на коллективных переговорах на локальном уровне.

7. Согласно рекомендации МОТ № 163 «О содействии коллективным переговорам» государство должно принимать соответствующие национальным условиям меры, обеспечивающие коллективные переговоры на любом уровне социального партнерства. Эти положения нашли свое закрепление и развитие в законодательстве ЕС¹.

lective bargaining' means negotiations relating to or connected with one or more of those matters. The matters referred to above are:

a) terms and conditions of employment, or the physical conditions in which any workers are required to work;

b) engagement or non- engagement, or termination or suspension of employment or the duties of employment, of one or more workers;

c) allocation of work or the duties of employment between workers or groups of workers;

d) matters of discipline;

e) a worker's membership or non- membership of a trade union;

f) facilities for officials of trade union;

g) machinery for negotiation or consultation, and other procedures, relating to any of the above matters, including the recognition by employers or employers' associations of the right of a trade union to represent workers in such negotiation or consultation or in the carrying out of such procedures

¹ См.: Источники трудового права Европейского союза. Томск, 2005. С. 27–28.

8. Становление коллективного трудового права в России характеризуется различной степенью вмешательства государства в коллективные трудовые отношения. Государство в этих отношениях выступало как работодатель, собственник средств производства и как законодатель, создающий нормы, регулирующие эти отношения. Однако на этом основании отрицать наличие коллективного трудового права в России вряд ли оправданно. Некоторые авторы связывают возникновение коллективных трудовых отношений и норм, их регулирующих, только с рыночной экономикой, «падением советской власти»¹.

Регулирование коллективных трудовых отношений «не исключает государство» из этого процесса. «Учитывая исторический опыт России, как и многих других стран, можно утверждать, что любое, даже обоснованное государственное вмешательство в социально-экономические процессы имеет свои пределы, выход за которые дает обратный эффект. Самоустранение государства из этих отношений не менее губительно»².

Коллективное трудовое право — это система правовых норм, регулирующих коллективные трудовые отношения. Оно складывалось не одномоментно, а на протяжении определенного времени. Более того, вряд ли будет правильным утверждение, что в какой-то стране этот процесс уже завершен³.

Ранее упоминалось, что коллективное трудовое право России начало формироваться с включения в Кодекс законов о труде 1918 г. ст. 8, в соответствии с которой «условия труда во всех предприятиях и хозяйствах советских, национализированных, общественных и част-

¹ Киселев И.Я. Трудовое право России. М.: Норма, 2001. С. 265. Этот вывод И.Я. Киселева не согласуется с результатами исследований юристов-трудовиков советского периода. Так, Л.Я. Гинцбург полагал, что отношения профсоюзов с хозяйственными организациями, учреждениями, предприятиями «по различным вопросам производства, труда и быта трудящихся» являются «коллективно-трудовыми отношениями». К важнейшим из них он относил «соглашения, совместные решения, согласованные решения и пр. низовых органов профсоюзов (ФЗМК) с администрацией предприятий» (Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977. С. 159). См. также: Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. С. 110–114, 282–313.

² Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т. Т. 1. М.: Проспект, 2003. С. 272.

³ Дивеева Н.И. Договорные основы трудового права России. Барнаул: Изд-во АГУ, 1999. С. 30.

ных регламентируются тарифными положениями, вырабатываемыми профессиональными союзами по соглашению с руководителями или владельцами предприятий и хозяйств». Во введении Кодекса законов о труде 1918 г. была закреплена очень важная для становления коллективного трудового права норма следующего содержания: «В предприятиях и хозяйствах, применяющих труд в форме организованного сотрудничества (п. «а» ст. 6 настоящего Кодекса), трудящимся должно быть предоставлено... самое широкое самоуправление».

Коллективные трудовые отношения в СССР достаточно обстоятельно были исследованы Р.З. Лившицем. Они, по его мнению, включали: отношения по участию рабочих и служащих в управлении производством; отношения по организации соревнования; отношения по заключению коллективного договора и установлению условий труда в пределах локального регулирования; отношения по применению условий труда и трудового законодательства; отношения по жилищно-бытовому и культурному обслуживанию рабочих и служащих; отношения по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде. «Все эти отношения регулируются трудовым правом»¹. Затем он на трех страницах цитированной монографии перечисляет нормативные правовые акты, в которых содержались эти нормы.

Соответствующие правоотношения детально исследованы Ю.П. Орловским². При этом он сделал очень важный вывод о том, что в регулируемых нормами права коллективных трудовых отношениях «в качестве субъектов выступают предприятия и администрация, трудовые коллективы и ФЗМК. Изучение этих отношений является поисковым направлением в науке советского трудового права»³. Эта оценка предмета коллективного трудового права и задач правовой науки остаются актуальными и в настоящее время.

9. Анализ истории формирования коллективного трудового права позволяет сделать вывод о том, что его составляют юридические нормы, регулирующие коллективные трудовые отношения, а также нормы, сформулированные социальными партнерами, если их деятельность в этом отношении санкционирована законодателем.

¹ *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории.* С. 110.

² Там же. С. 282–313.

³ Там же. С. 282.

Истоки коллективного трудового права можно найти и в содержании соглашения, заключенного социальными партнерами, если государство (юрисдикционные органы) признают такие соглашения обязательными для исполнения их сторонами на практике, в пределах прецедентного права.

Однако и в том, и в другом случае о коллективном трудовом праве можно говорить как о развивающейся в соответствии с запросами социального партнерства системе правовых норм, регулирующих коллективные трудовые отношения.

10. Коллективное трудовое право как система включает в себя следующие институты:

1. Источники (форма) коллективного трудового права¹.
2. Субъекты коллективного трудового права.
3. Коллективное трудовое правоотношение.
4. Участие трудового коллектива в управлении организацией.
5. Правовые формы самозащиты своих интересов и прав субъектами коллективного трудового права.

Краткие выводы

1. Коллективное трудовое право – это система правовых норм, регулирующих коллективные трудовые отношения. Оно формировалось перманентно на протяжении длительного периода становления гражданского общества в каждой отдельно взятой стране. Более того, вряд ли будет обоснованным утверждать, что в какой-то стране этот процесс уже завершен.

2. Изучение истории формирования коллективного трудового права в России, Германии, Англии, США и других странах позволяет сделать вывод, что его составляют принятые государством юридические нормы, регулирующие коллективное трудовое отношение, а также нормы, сформулированные социальными партнерами, если их деятельность в этом отношении санкционирована государством.

3. Истоки коллективного трудового права следует искать прежде всего в содержании соглашений (коллективных, тарифных дого-

¹ Источники (форма) коллективного трудового права рассмотрены в книге первой «Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма)» (М.: Статут, 2007. С. 138–177).

воров), заключаемых социальными партнерами, если государство (юрисдикционные органы) признают такие соглашения обязательными для исполнения их сторонами, в том числе и в пределах прецедентного права.

4. Коллективное трудовое право как система включает следующие составные элементы (институты): источники (форма) коллективного трудового права, субъекты коллективного трудового права, коллективное трудовое правоотношение, участие трудового коллектива в управлении организацией, правовые формы самозащиты своих прав и интересов субъектами коллективного трудового права.

Дальнейшее изложение предлагаемой работы основывается на анализе перечисленных институтов коллективного трудового права.

Глава 2. Субъекты коллективного трудового права

1. В юридической литературе субъекты коллективного трудового права обычно отождествляются с социальными партнерами. Так, к субъектам коллективного трудового права А.М. Лушников и М.В. Лушникова относят: 1) «государство как участник социального партнерства»; 2) «профсоюзы как участник социального партнерства»; 3) объединения работодателей¹.

С.Ю. Чуча рассматривает субъекты социального партнерства, во-первых, как его стороны (работодатели, работники, объединенные в трудовые коллективы и профессиональные союзы, государство) и, во-вторых, как «участников всех связей, составляющих содержание социального партнерства — представителей сторон, паритетные органы»².

Довольно обстоятельно анализируют роль государства как социального партнера М.В. Лушникова и А.М. Лушников. По их мнению, государство как участник социального партнерства выступает «в двух ипостасях: государство-работодатель (в лице государственных учреждений, организаций, государственных предприятий) и государство-участник в правовом механизме социального сотрудничества, носитель общегосударственных интересов»³. При этом они подчеркивают, что «партнерство предполагает равенство прав его участников», но здесь же предпринимают попытку обосновать «особый правовой статус государства» как участника социального партнерства⁴. Наличие особен-

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т. 1. М.: Проспект, 2003. С. 300–303; Очерки теории трудового права. СПб.: Юридический центр Пресс. С. 254, 256.

² Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. М.: Вердикт, 2001. С. 27.

³ Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. С. 254. Аналогичных взглядов придерживается и С.Ю. Чуча (Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда. Омск, 2002. С. 8–9).

⁴ См. там же. С. 254.

ностей — это всегда результат юридического и, более того, фактического неравенства субъектов права, в какие бы одежды оно ни рядилось. Нельзя также не заметить, что государство вряд ли оправданно отождествлять с его отдельными органами в смысле ст. 23 и ч. 2 ст. 25 ТК РФ. Более того, законодатель вообще не использует термин «государство» в разд. II. «Социальное партнерство в сфере труда».

Государство как «особый вид коллективного субъекта» рассматривает М.А. Драчук¹.

В литературе сформулирована и иная точка зрения, которая не основывается на содержании ст. 23, ч. 2 ст. 25 ТК РФ. Органы государственной власти «не являются социальными партнерами в системе социального партнерства»². Они могут выступать независимыми участниками «некоторых форм социального партнерства, оказывая содействие сторонам в поиске взаимоприемлемых решений»³. В Трудовом кодексе РФ субъектом социального партнерства объявляется не государство, а его органы.

В случае объявления государства субъектом социального партнерства допускается очевидная непоследовательность. В ст. 23, ч. 2 ст. 25 ТК РФ законодатель в одном и том же смысле употребляет наряду с органами государственной власти и органы местного самоуправления. С позиций герменевтики, логики трудового права субъектом социального партнерства в этом случае следовало бы признать и местное самоуправление.

В правовой литературе уже сравнительно давно отмечалось, что профсоюзы — не единственная форма объединения рабочих, обладающих правом на забастовку⁴. В действующем законодательстве нет прямых запретов на осуществление права на забастовку работниками, не организованными в профсоюз. Трудовой кодекс РФ не содержит упоминания о трудовом коллективе. Однако в ст. 409 ТК РФ указывается, что в организации забастовки принимают участие «работники или их представители». «Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников... по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллектив-

¹ Драчук М.А. Государство в системе субъектов трудового права // Российское правоведение на рубеже веков. Томск, 2002. С. 81.

² Бойченко Т.А., Мартыросян Э.Р. Проблемы трудового права. Права и обязанности работодателя. Новосибирск, 2004. С. 154.

³ Там же.

⁴ Усенин В.И., Баглай М.В. Правовое регулирование труда в капиталистических странах. М.: Госюриздат, 1963. С. 70.

ного трудового спора» (ст. 410 ТК РФ). В соответствии со ст. 411 ТК РФ забастовку возглавляет представительный орган работников. При этом не уточняется соответствующее право профсоюза. Наше современное законодательство в постсоветский период изобилует замысловатыми конструкциями, нормами, нуждающимися в углубленном толковании, что сказывается на правоприменении, его эффективности. В силу этого нельзя не согласиться с тем, что важнейшим фактором «эффективности применения трудового законодательства» является его четкость¹.

Представителями работников в коллективных правоотношениях на уровне организации могут быть не только «профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов», но и «иные представители, избираемые работниками» (ст. 29 ТК РФ). Все это позволяет сделать вывод о том, что российское законодательство о труде не запрещает работникам всегда и везде иметь в качестве своих представителей не только профсоюзы. В противном случае, например, заключение коллективного договора, объявление забастовки исключаются в производственных коллективах, не имеющих профсоюзной организации.

Представительный орган трудового коллектива избирается на общем собрании работников организации. Однако, как правильно заметила Э.Р. Мартиросян, законодатель не определил понятие «представительный орган», а также порядок его избрания и функционирования. Исключением является содержание ст. 37 ТК РФ².

Интересна правовая природа представительных органов как субъектов коллективного трудового права. В литературе их именуют коллективными субъектами³. К коллективным субъектам С.В. Передерин относит: Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений; трехсторонние комиссии на остальных уровнях регулирования социально-трудовых отношений; общероссийские объединения профессиональных союзов и работодателей, зарегистрированные в установленном порядке; примиря-

¹ Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М.: Проспект, 2008. С. 3.

² См. подробнее: Мартиросян Э.Р. Проблемы трудового права. Новосибирск, 2008. С. 134.

³ Передерин С.В. Процедурно-процессуальный правовой механизм обеспечения трудовых прав наемных работников. Воронеж: Изд-во ВГУ, 2000. С. 143–145.

тельные комиссии; трудовые арбитражи; представители работодателей и другие органы¹.

С позиций коллективного трудового права такого рода классификация субъектов вполне правомерна. Она способствует более глубокому изучению коллективного трудового правоотношения.

Стороны социального партнерства нельзя отождествлять с субъектами коллективного трудового права так же, например, как ошибочно объявлять субъектами трудового права стороны трудовых отношений, которые составляют всего лишь предмет его регулирования.

Коллективное трудовое право, как уже отмечалось, — это система юридических норм, поэтому его субъектами могут быть объединения лиц и их представителей, наделенные нормами трудового права специальной правосубъектностью, признанные государством, которое разрешило им формировать, защищать, реализовывать свои интересы, права и соблюдать возложенные на них обязанности, используя метод социального партнерства, взаимных договоренностей, уступок, консенсуса.

Коллективные трудовые отношения значительно уже партнерских отношений, которые регулируются не только нормами трудового права, но и этическими нормами, обычаями, традициями, а также нормами других отраслей права — гражданского, экологического, природоресурсного, административного.

Предлагаемое различие вполне очевидно, например, при анализе социального партнерства в Великобритании, на первых порах его становления в США и других странах.

Если в России социальное партнерство почти всегда находилось в поле зрения законодателя, то в Великобритании (в частном секторе), Ирландии, Италии, Нидерландах, Бельгии законодатель не устанавливает юридической обязанности предпринимателя «даже вести коллективные переговоры»². В соответствии с практикой Федерального трудового суда Германии принуждение сторон социального партнерства к заключению тарифного договора правовыми средствами возможно только в том случае, если это предусмотрено предварительным договором, который сам по себе еще тарифным соглашением не является.

¹ *Передерин С.В.* Процедурно-процессуальный правовой механизм обеспечения трудовых прав наемных работников. С. 143–144.

² *Киселев И.Я.* Зарубежное трудовое право. М.: Норма — ИНФРА-М., 1999. С. 146.

В силу этого социальный партнер, желающий стать стороной тарифного соглашения, должен «обладать достаточной социальной значимостью (*soziale Maechtigkeit*), чтобы повлиять должным образом на своего потенциального партнера»¹. В Великобритании даже после принятия Консолидированного закона «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г. в науке и судебной практике ставится под сомнение возможность принудительного исполнения обязанностей по коллективному договору, т.е. его юридическая сила. По мнению суда, коллективный договор только формулирует намерения сторон и не является договором в юридическом смысле². В соответствии со ст. 179 Консолидированного закона «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г. коллективный договор не является юридически обязательным, «пока он не оформлен, во-первых, в письменном виде, и, во-вторых, не содержит условие, которое устанавливает, что стороны выражают намерение сделать этот договор юридически обязательным»³. Другими словами, права и обязанности сторон социального партнерства могут обеспечиваться не только юридическими средствами, но и обычаями, этическими нормами. В таких случаях отождествление сторон социального партнерства с субъектами коллективного трудового права вряд ли можно признать обоснованным.

2. Субъектами коллективного трудового права могут быть объединения лиц, организации, статус которых закреплен в нормах трудового права той или иной страны. То есть они должны быть одновременно и субъектами трудового права, хотя последнее понятие значительно шире по своему объему и содержанию.

В германском трудовом праве выделяется обобщающий термин для субъектов коллективного трудового права — коалиция (*Koalition*). «Как общее понятие, охватывающее профсоюзы и объединения работодателей традиционно используется понятие «коалиция»»⁴. Коалиции взяли на себя обязательства по установлению условий труда — соци-

¹ Коллективное трудовое право (опыт Великобритании и Германии) // Бюллетень центра сравнительного трудового права. Вып. 2. Томск: Изд-во ТГУ, 2006. С. 14.

² Там же. С. 31.

³ A collective agreement shall be conclusively presumed not to have been intended by the parties to be a legally enforceable contract unless the agreement (a) is in writing, and (b) contains a provision which (however expressed) states that the parties intend that the agreement shall be a legally enforceable contract.

⁴ *Marschollek G. Arbeitsrecht. S. 257.*

альное самоуправление, в особенности на основании тарифной автономии. Возникающие в этой области проблемы являются предметом коллективного трудового права. В связи с этим особый интерес представляет природа и соотношение полномочий государства и субъектов коллективного трудового права.

Согласно конституционной системе Германии все полномочия (власть) вытекают из двух источников: из свободы отдельного человека и из воли народа. Третьего – коллективной автономии (воли группы), по мнению немецких ученых, быть не может. Тарифная автономия и производственная автономия основаны на государственной власти (делегиrowание) или частной автономии (мандат). Тарифная автономия основана на частной автономии. Работодатель и работник, вступая в объединения работодателей и профсоюзы, выдают им «мандат» (наделяют полномочиями), легитимируя тем самым их деятельность. В основе производственной автономии лежит государственное делегирование. Работники не узаконивают работу производственного совета подписанием трудового договора, они также не узаконивают работу через участие в выборах. Это различие отражается в объеме и содержании полномочий¹.

Понятию «коалиция» в науке немецкого трудового права и судебной практике уделяется значительное внимание. В ст. 9 III Основного закона Германии (*Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland* (GG)) закреплено право на свободу объединения для защиты и развития условий труда и экономических условий (*Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen*) для работников всех профессий. Хотя в тексте прямо отражено только право на создание объединений, но в теории и на практике никогда не подвергалось сомнению то, что эта специальная норма была бы бессмысленной, если бы она не понималась как гарантия процедур коллективной защиты, т.е. тарифной автономии и забастовочной борьбы².

Коалиционная свобода обеспечивается ст. 9 Основного закона в виде двойного основного права. Как индивидуальное основное право коалиционная свобода гарантирует для каждого право на охрану и поддержку трудовых и экономических условий, право создавать объединения и при-

¹ *Hromadka W., Maschmann F. Arbeitsrecht. Bd. 2. Kollektivarbeitsrecht. Arbeitsstreitigkeiten. Springer-Verlag. 2007. S. 4.*

² *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. Autor der Kapitel T. Dieterich. München: C.H. Beck, 2005. S. 110–111.*

нимать участие в жизни коалиции или оставаться вне ее. Коллективное право защищает состав коалиций и их коалиционную деятельность.

Понятие «коалиция» основывается на содержании ст. 9 Основного закона, в которой идет речь об охране и улучшении трудовых и экономических условий. Другие признаки вытекают из функции представления интересов работодателей и работников. Признаки, необходимые для признания объединения коалицией, стали предметом продолжительной дискуссии. Коалицией признается объединение работодателей или работников, созданное для охраны и улучшения условий труда и экономических условий. 1. Это должно быть добровольное, частноправовое объединение работодателей или работников. Публично-правовые, принудительные объединения, такие как торговая палата, врачебная палата, коалициями не признаются. 2. Объединение должно быть создано на продолжительное время, быть независимым от смены его членов. Только тогда оно может участвовать в регулировании условий труда. Так называемые *ad-hoc*-объединения, созданные для проведения разовой акции, не обладают статусом коалиций. 3. Основной целью объединения должны быть охрана и улучшение условий труда и экономических условий (*Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen*). Как отмечается в немецкой литературе по трудовому праву, такая формулировка достаточно сложна и нуждается в толковании. Речь идет не только о вознаграждении и материальных условиях труда, но и о тех экономических условиях, которые опосредованно могут повлиять на рынок труда и условия труда (инвестиции, субвенции и т.п.). Согласно наиболее распространенной позиции — это совокупность условий использования наемного труда, а также тех условий, при которых может обеспечиваться разумный порядок в сфере труда¹. Условия труда и экономические условия следует читать как единое выражение: имеется в виду соблюдение социально-политических интересов работников по отношению к интересам работодателей и наоборот. 4. Должна гарантироваться свобода и независимость объединения от «социального противника» (*sozialer Gegenspieler*) в персональном, финансовом и организационном аспектах. 5. Одним из дискуссионных признаков коалиции считается

¹ Die Gesamtheit der Bedingungen, unter denen abhängige Arbeit geleistet und eine sinnvolle Ordnung des Arbeitslebens ermöglicht wird // Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. Autor der Kapitel T. Dieterich. München: C.H. Beck, 2005. S. 111.

обязательность межзаводского уровня организации. 6. Объединение должно быть независимо от государства и общественно-политических сил — так называемая свобода от указаний (*Weisungsfreiheit*). 7. В рамках коалиции должно обеспечиваться демократическое формирование воли. 8. Для того чтобы заключать тарифные договоры, объединение должно обладать определенной социальной мощью (могущественностью — *soziale Mächtigkeit*), под которой понимается способность оказывать реальное давление на социального противника при согласовании условий тарифного договора.

В немецкой литературе профсоюзы и объединения работодателей как важнейшие коалиции относятся, наряду с государством, к числу субъектов, определяющих условия труда и экономические условия и считаются самыми значительными действующими лицами в немецкой экономической и социальной политике¹.

В российском законодательстве не говорится об объединении работодателей и профсоюзов, а речь идет о создании ими органов для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон (ч. 1 ст. 35 ТК РФ). В качестве таких органов выступают комиссии. На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 2 ст. 35 ТК РФ). Она создается общероссийским объединением профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации. Ее создание является обязательным.

Наряду с указанной комиссией в субъектах Российской Федерации, на территориальном, отраслевом (межотраслевом) уровнях «могут образовываться... комиссии по регулированию социально-трудовых отношений...» (ст. 35 ТК РФ).

На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки коллективного договора и его заключения (ч. 6 ст. 35 ТК РФ). В соответствии с требованиями законодателя ее создание также обязательно.

Логическое толкование ст. 35–35¹ ТК РФ позволяет сделать вывод о наличии в России соответствующего объединения субъектов коллек-

¹ *Hromadka W., Maschmann F. Arbeitsrecht. Bd. 2. Kollektivarbeitsrecht. Arbeitsstreitigkeiten. S. 2.*

тивного трудового права, которые образуют органы по упорядочению социально-трудовых отношений — комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В противном случае создается ситуация, когда образован и работает орган по урегулированию социально-трудовых отношений, который в целом никого не представляет. Известно, что субъекты социального партнерства совместно создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений на паритетных (согласительных) условиях, которая представляет их интересы, а не интересы отдельного субъекта коллективного трудового права.

Объединения работодателей, профессиональные союзы по действующему российскому законодательству независимы от органов государственной власти, местного самоуправления. Так, в соответствии со ст. 6 федерального закона от 30 октября 2002 г. «Об объединениях работодателей» объединения работодателей осуществляют свою деятельность независимо от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов и их объединений, политических партий и движений, других общественных организаций (объединений).

Сложно обосновать реализацию этой нормы закона на практике. Так, при подписании Генерального трехстороннего соглашения 29 декабря 2004 г. на 2005—2007 гг. присутствовал Премьер-министр Правительства РФ, а координатором трехсторонней комиссии по сотрудничеству являлся вице-премьер Правительства РФ¹. На региональном, а тем более на муниципальном уровне предприниматели не изыскивают особого усердия по объединению, и обычно этот процесс проходит под известным «кураторством» отделов и департаментов социально-трудовых отношений, т.е. государственной и муниципальной исполнительной власти. Анализ этого процесса показывает, что в Российской Федерации такими объединениями не охвачены работодатели многих региональных, отраслевых, муниципальных образований².

Подтверждением особой роли Правительства РФ как субъекта социального партнерства может служить, например, План мероприятий Правительства Российской Федерации по реализации Генерального

¹ См. подробнее: Российская газета. 2004. 30 дек.; Бюллетень трудового и социального законодательства. 2005. № 3.

² Соответствующая статистика, например, приведена информационным центром «Развитие трудового законодательства в России» // Развитие социального партнерства в Российской Федерации. М., 2003. С. 4 и др.

соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005–2007 гг. Его изучение позволяет сделать вывод о том, что Правительство в трехстороннем партнерстве выступает не только как работодатель, представляющий определенные интересы государственных предприятий, учреждений, а как всемогущий, учитывающий не только свои интересы, но и гарантирующий соблюдение интересов наемных работников и работодателей России. То есть анализ взаимоотношений государства с другими социальными партнерами показывает, образно говоря, что все партнеры равны, но государство «равнее», поскольку оно обладает соответствующими материальными, финансовыми, управленческими ресурсами и занимается законопроектными работами¹. В таких условиях говорить о равенстве сил и возможностей социальных партнеров по меньшей мере наивно. Государство, учитывая слабость, малую представительность профсоюзов и тем более работодателей, диктует свои условия социального сотрудничества, являясь основным гарантом выполнения обязательств трехстороннего соглашения, и не несет никакой ответственности за их неисполнение.

В литературе высказано мнение о том, что государство как субъект коллективно-трудовых отношений представляет и защищает общественный интерес². Это, возможно, идеальная цель социального государства, но она не прослеживается в практической деятельности представителей государства, например в соглашениях различного уровня, где государство выступает в качестве работодателя, защищающего свои права и интересы. Более того, государство как субъект коллективного трудового права в таком случае должно быть наделено равными правами с другими субъектами, заключающими различные виды соглашений на любом уровне. Не случайно в ст. 23 ТК РФ не упоминается общественный интерес, речь в ней идет об обеспечении «согласования интересов работников и работодателей по вопро-

¹ См. также: Генеральное соглашение между объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008–2010 годы // Бюллетень трудового и социального законодательства. 2008. № 1. С. 70–86.

² Аكوпова Е.М., Еремина С.Н. Договоры о труде. Ростов н/Д: Феникс, 1995. С. 172; Лушникова М.В. Государство, работодатели и работник: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительное исследование). Ярославль, 1997. С. 67–70.

сам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

3. Роль государства в качестве третьего действующего лица в системе коллективного трудового права зависит от сложившихся в стране производственных отношений. Государство в этой сфере выполняет следующие функции: 1) регулирующую; 2) поддерживающую; 3) посредническую или арбитражную; 4) функцию работодателя. Таким образом, различия между национальными системами производственных отношений связаны с типами вмешательства государства в их регулирование в различных странах. Можно выделить три таких типа: 1) огосударствление (патерналистское вмешательство правительства в сферу коллективных трудовых отношений, например во Франции); либеральный плюрализм (активная поддержка и установление законодательных рамок взаимоотношений субъектов коллективного трудового права, например в Германии); 3) корпоративизм (политика невмешательства, например в Великобритании)¹.

В большинстве стран с рыночной экономикой действуют специализированные службы, способствующие проведению коллективных переговоров между субъектами коллективного трудового права, разрешению трудовых споров между ними.

В США Национальным законом о трудовых отношениях было создано федеральное ведомство – Национальный совет по трудовым отношениям (National Labor Relations Board). Национальный совет по трудовым отношениям имеет региональные офисы в главных городах США. Его руководство состоит из пяти членов, назначаемых Президентом США и утверждаемых в должностях Сенатом на несовпадающие или перекрывающие друг друга пятилетние сроки. Совет заседает в Вашингтоне, округ Колумбия. По традиции три члена Совета принадлежат политической партии президента США и два – оппозиционной партии. Национальный совет по трудовым отношениям осуществляет компетенцию в двух направлениях. Он, во-первых, проводит голосование среди работников соответствующей переговорной единицы, выявляющее их поддержку профсоюза как представителя на коллективных переговорах, во-вторых, рассматривает жалобы на несправедливую трудовую практику сторон коллективных переговоров. Поэтому Национальный

¹ Labour Economics and Industrial Relations: Markets and Institutions / Edited by Clark Kerr and Paul D. Staudohan. 1994. P. 223.

совет состоит из двух подразделений – надзорного и судебного. Обе эти функции выполняют региональные офисы Национального совета в составе директоров (случаи о представлении работников) и судей административного права (дела по жалобам). Решения региональных офисов можно обжаловать в Национальный совет по трудовым отношениям. Решения Совета по несправедливой трудовой практике можно оспорить в федеральных апелляционных судах. Однако споры о представительстве работников в федеральных судах не рассматриваются¹.

В Великобритании соответствующими органами являются Центральный арбитражный комитет (Central Arbitration Committee) и Консультативная служба примирения и арбитража (The Advisory, Conciliation and Arbitration Service).

Центральный арбитражный комитет – постоянный арбитражный орган. Он наделен полномочиями юридического признания и аннулирования признания профсоюза, разрешения дел по этим вопросам.

Консультативная служба примирения и арбитража (далее – Служба) – независимый орган, созданный правительством в 1975 г. Исполнительным органом Службы является Совет, в который входят представители работодателей, работников, научного сообщества. Из числа членов Совета избирается Председатель Службы сроком на пять лет. Совет осуществляет стратегическое руководство, определяет политику Службы, контролирует исполнение ею предусмотренных законом полномочий. Центральный офис Службы находится в Лондоне. Около 750 территориальных штабов действуют в 11 основных региональных центрах Англии, Шотландии и Уэльса. Служба финансируется государством, что обеспечивает ее независимость от работодателей и работников, беспристрастность, охрану информации, предоставляемой сторонами социального партнерства.

В соответствии с Консолидированным законом основная функция Службы – содействие развитию производственных отношений (Industrial Relations). Содействие развитию производственных (партнерских) отношений Служба оказывает прежде всего через организацию просвещения работодателей и работников. Служба дает разъяснения действующего законодательства и рекомендации по его применению субъектами коллективного трудового права по следующим вопросам: 1) объединения работников или работодателей для ведения коллективных перегово-

¹ William B. Gould IV. A Primer on American Labor Law. 3rd ed. 1993. P. 30–34.

воров; 2) признания профсоюзов работодателями; 3) механизмов ведения коллективных переговоров и взаимных консультаций; 4) процедур предотвращения и разрешения жалоб работников; 5) гарантий деятельности должностных лиц профсоюзов; 6) процедур прекращения трудовых отношений; 7) процедур привлечения к дисциплинарной ответственности; 8) планирования трудовых ресурсов, реорганизации штатов и предотвращению прогулов; 9) продвижения по службе и профессионального обучения работников; 10) систем оплаты труда.

Помимо предоставления рекомендаций Служба вправе по собственной инициативе исследовать любой вопрос, касающийся производственных отношений в целом, в определенной отрасли или на отдельном предприятии. Служба публикует сведения, полученные в результате такого расследования, после ознакомления с ними заинтересованных сторон и учета их мнения, если посчитает, что разглашение этой информации благоприятно скажется на совершенствовании коллективно-трудовых отношений в других производственных коллективах¹.

В соответствии с Консолидированным законом «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г. Консультативная служба примирения и арбитража имеет право разрабатывать и принимать процедурные кодексы, которые являются своего рода практическим руководством, рекомендуемым ею как целесообразные для сохранения и развития хороших производственных отношений². В настоящее время Консультативная служба приняла три кодекса: Процедурный кодекс № 1 Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности и процедура обжалования действий работодателя (Acas Code of Practice 1 Disciplinary and grievance procedures)³; Процедурный кодекс № 2 Предоставление информации профсоюзам для ведения коллективных переговоров (Acas Code of Practice 2 Disclosure of information to trade unions for collective

¹ См. подробнее: *Honeyball S., Bowers J.* Textbook on Labour Law. 8th Edition. Published in the US by Oxford University Press Inc. New York, 2004. P. 17; *Painter R.W., Holmes A.* Cases and Materials on Employment Law. 5th Edition. Published in the US by Oxford University Press Inc. New York, 2004. P. 8–10.

² См. подробнее: *Воронкова Е.Р.* Процедурные кодексы Консультативной службы примирения и арбитража Великобритании // Управление персоналом. 2007. № 5. С. 65–67.

³ Процедурный кодекс № 1 представлен на рассмотрение Парламенту 17 июня 2004 г., вступил в силу в соответствии с Приказом министра по делам занятости 1 октября 2004 г.

bargaining purposes)¹; Процедурный кодекс № 3 Предоставление свободного времени для осуществления профсоюзных обязанностей (Acas Code of Practice 3 Time off for Trade Union Duties)².

В 2005 г. Служба обеспечила возможность предоставления работникам информации, касающейся трудовых прав и способов их защиты, с помощью телефона доверия. По результатам опроса 79% обратившихся использовали разъяснения сотрудников Службы как руководство к действию при защите своих индивидуальных трудовых прав³.

Служба проводит семинары и тренинги для представителей работодателей и работников. Так, в Ежегодном отчете Консультативной службы примирения и арбитража 2005–2006 гг. утверждается, что 69% руководителей организаций с численностью более 250 сотрудников, посетивших проводимые Службой семинары, внесли соответствующие изменения в действующие у них правила внутреннего трудового распорядка. Семнадцать процентов руководителей пришли к выводу, что разработанные ими правила соответствуют действующему законодательству и практике хороших производственных отношений (Good Industrial Relation Practice)⁴. Руководители организаций с численностью менее 250 сотрудников, прошедшие курс обучения в онлайн-овом режиме посредством сети Интернет, в 78% случаев применили на предприятиях полученные знания для урегулирования социально-трудовых отношений⁵.

Основная функция Службы также реализуется в форме содействия работодателям и работникам в разрешении возникающих между ними трудовых конфликтов. Она реализуется по просьбе одного или обоих

¹ Процедурный кодекс № 2 представлен на рассмотрение Парламенту 28 октября 1997 г., вступил в силу в соответствии с Приказом министра по делам занятости 5 февраля 1998 г.

² Процедурный кодекс № 3 представлен на рассмотрение Парламенту 10 февраля 2003 г., вступил в силу в соответствии с Приказом министра по делам занятости 27 апреля 2003 г.

³ Acas Annual Report and Accounts 2005/2006 (http://www.acas.org.uk/media/pdf/7/0/Annual_report_2005_2006.pdf).

⁴ Принцип хороших производственных отношений означает, что работодатели и работники, отстаивая или защищая свои интересы в процессе труда, должны действовать добросовестно при разрешении возникающих разногласий для достижения компромисса.

⁵ Acas Annual Report and Accounts 2005/2006 (http://www.acas.org.uk/media/pdf/7/0/Annual_report_2005_2006.pdf).

субъектов коллективного трудового права в форме примирительных процедур, посредничества либо арбитража.

В ходе примирительных процедур независимое лицо, назначенное Службой, участвует в переговорах сторон с целью достижения между ними взаимопонимания и урегулирования конфликта.

При посредничестве должностное лицо Службы (посредник) вступает в процесс переговоров по волеизъявлению сторон и осуществляет свою деятельность в рамках предоставленных ими полномочий. Посредник проводит консультации сторон, предлагает варианты решений, которые могли бы завершить спор. Однако стороны сами должны договориться о приемлемом для них варианте разрешения конфликта, в том числе и на основании выработанных посредником рекомендаций по урегулированию разногласий. В 2005–2006 гг. в 17 случаях выработанные посредником Службы рекомендации были приняты за основу сторонами при урегулировании конфликта.

Так, в 2005 г. Служба принимала участие в разрешении спора в организации «Gate Gourmet», обеспечивающей обедами авиакомпанию «British Airways» в аэропорту Хитроу. Организация на протяжении нескольких месяцев вела переговоры с Профсоюзом транспортных и неквалифицированных рабочих (Transport and General Workers' Union (TGWU)) о реструктуризации задолженности по оплате труда работников. Переговоры не увенчались успехом. Компания 10 августа 2005 г. объявила об увольнении 650 сотрудников, принимавших участие в неофициальной забастовке. На следующий день состоялась забастовка в знак протеста против увольнения сотрудников, парализовавшая работу аэропорта Хитроу. Стороны привлекли к участию в разрешении спора Службу, которая инициировала пятидневные переговоры. Посредники Службы предложили свой план реструктуризации долгов, который был одобрен сторонами и привел к разрешению трудового спора¹.

Если исчерпаны возможности процедур примирения и посредничества, Служба вправе по просьбе сторон (или стороны) трудового спора передать его на рассмотрение арбитража. При наличии в организации согласованных процедур по ведению коллективных переговоров или урегулированию конфликтов Служба не может передать спор на разрешение арбитража, за исключением случаев, когда, во-первых,

¹ Acas Annual Report and Accounts 2005/2006 (http://www.acas.org.uk/media/pdf/7/0/Annual_report_2005_2006.pdf).

все согласованные процедуры были использованы, и сторонам не удалось разрешить конфликт, и во-вторых, если существует, по ее мнению, особая причина, которая обуславливает арбитраж как альтернативу другим процедурам. По усмотрению Службы функции арбитража осуществляют либо лица, не являющиеся служащими Службы, либо Центральный арбитражный комитет. Они разрешают спор по существу, выносят по нему окончательное решение, которое может быть опубликовано Службой с согласия сторон трудового спора.

В Великобритании Служба оказывает содействие в разрешении индивидуальных, рассматриваемых в трибуналах, споров, а также коллективных трудовых споров. Так, в соответствии с Ежегодным отчетом Консультативной службы примирения и арбитража в 2006–2007 гг. Служба помогла урегулировать 73% трудовых споров, подлежащих рассмотрению в судебном порядке. В это же время ею было рассмотрено 904 коллективных трудовых спора. Из них почти 91% ей удалось разрешить или оказать содействие сторонам по достижению компромисса. Субъекты коллективного трудового права обращались в Службу прежде всего по конфликтам об установлении размера заработной платы и иных условий труда (50%), а также с просьбой о содействии в урегулировании разногласий, связанных с признанием профсоюза и проведении коллективных переговоров (20%)¹.

В Германии роль государства в социальном партнерстве различается в зависимости от уровня взаимодействия субъектов коллективного трудового права. Если при принятии решений на уровне предприятия при определенных условиях возможно участие суда, то для тарифного права основополагающим является принцип тарифной автономии, подразумевающий свободу сторон в регулировании отношений, которые могут быть предметом тарифного договора. Основным законом гарантируется право субъектов создавать объединения для охраны и улучшения условий труда и экономических условий и соответственно регулировать их путем заключения тарифных договоров. В литературе отмечается, что в свободно организованном обществе сложную задачу реального и справедливого уравнивания антагонистических интересов, согласования противоречивых позиций, базирующихся на основных правах, практически можно решить только с помощью кол-

¹ Acas Annual Report and Accounts 2006/2007 (<http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=701&p=0>).

лективного представительства интересов и средствами коллективно-договорного механизма¹.

Законом о тарифных договорах (Tarifvertragsgesetz – TVG), включающим всего 13 параграфов, определяются лишь в самом общем виде содержание, стороны тарифных договоров, общие процедурные правила заключения тарифных договоров, требования к их форме и некоторые другие условия. Тарифные договоры рассматриваются как частноправовые договоры и соответственно регулируются общими положениями гражданского законодательства. Доктриной и судебной практикой на основе правовых норм, в первую очередь конституционных, были выработаны правила о тарифной компетенции, действии норм тарифных договоров, допустимых оговорках об отступлении от них.

Государство даже при разрешении споров, возникших между сторонами тарифных договоров, не вмешивается в процесс урегулирования конфликта. Сторонами создаются специальные примирительные органы (Schlichtungsstelle), задачей которых является поиск компромисса. В судах могут рассматриваться только споры о применении норм права, в частности о признании тарифного договора недействительным в случае нарушения законодательства, несоблюдения требований к форме и т.п., но не о понуждении к заключению тарифного договора на определенных условиях.

Государственные органы принимают участие в тарифном регулировании в случае объявления тарифного договора общеобязательным. Но и в данном случае процедура урегулирована таким образом, чтобы обеспечить максимальное участие самих его сторон. В соответствии с § 5 Закона о тарифных договорах (TVG) Федеральное министерство по труду и социальным вопросам может по инициативе одной из сторон тарифного договора объявить тарифный договор общеобязательным по согласованию с комиссией, состоящей из представителей высших организаций работодателей и работников, если тарифный договор уже распространяется на работодателей, у которых занято не менее 50% попадающих под его действие работников. Объявление тарифного договора общеобязательным осуществляется прежде всего в публичных интересах.

4. В российской правовой науке выделяется правовой статус как качественная характеристика субъекта, признанная государст-

¹ Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. Autor der Kapitel T. Dieterich. München: C.H. Beck, 2005. S. 111.

вом¹. В науке и практике трудового права других стран такого понятия нет, поскольку под статусом понимается то же, что в российской правовой науке определяется как правовой статус. Здесь будет вполне уместно упомянуть, что статус как правовая характеристика субъекта в отличие от статуса социального также трактуется, например, российскими философами, социологами. Для представителей иных гуманитарных наук понятие «правовой статус» представляется в известном смысле тавтологией, излишним уточнением, не вызываемым необходимостью².

5. Объединение работодателей становится субъектом коллективного трудового права с момента закрепления в законе его статуса или отдельных его элементов.

В Германском коллективном трудовом праве выделяется система юридических норм, регулирующих создание объединений работодателей³. Объединения работодателей создаются, как правило, по отраслевому принципу в форме правоспособных обществ. На региональном уровне организуются отраслевые объединения работодателей, которые могут стать членами союзов работодателей на уровне земель, объединяющих работодателей уже нескольких отраслей промышленности. Региональные и земельные союзы могут входить в объединения федерального уровня. Создаются объединения двух видов: обладающие тарифной компетенцией и не имеющие таковой. Поскольку член объединения работодателей, заключившего тарифный договор, остается связанным им в течение установленного срока даже после выхода из объединения, то в настоящее время в Германии появились и такие объединения работодателей, которые не ставят своей задачей заключение тарифных договоров и предлагают членство «без связанности тарифным договором» (*ohne Tarifbindung* – OT-Mitglied). Упомянутые объединения предоставляют своим членам различную помощь, в том числе при проведении переговоров по тарифным договорам, но не заключают их сами. По немецкому законодательству отдельный работодатель также может быть стороной тарифного договора.

¹ См. подробнее: Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). М.: Статут, 2007. С. 189–194.

² В дальнейшем изложении используется только понятие «статус», поскольку терминология в процессе анализа субъектов коллективного трудового права ряда стран должна быть единообразной.

³ См. подробнее: *Marschollek G. Arbeitsrecht. S. 257–259.*

В Великобритании согласно ст. 122 Консолидированного закона «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г. под объединением работодателей понимается организация (временная или постоянная), во-первых, состоящая из предпринимателей или индивидуальных собственников предприятий одного или нескольких видов, основной целью которой является регулирование отношений между предпринимателями и работниками (или профсоюзами), а также объединение таких организаций.

В британском контексте объединения работодателей выполняют следующие функции: во-первых, представляют работодателей (менеджмент) в коллективных переговорах между предпринимателями и профсоюзами об условиях труда, и, во-вторых, участвуют в решении споров между работодателем и профсоюзом. Фактически же роль объединения работодателей в Великобритании сводится ко второй функции.

Объединение работодателей должно быть включено в реестр объединений работодателей, который ведет Чиновник по регистрации. Реестр объединений работодателей является доступным для общественного ознакомления. Объединение работодателей независимо от времени создания может обратиться с заявлением о внесении его в реестр к Чиновнику по регистрации. Заявление должно соответствовать форме, установленной Чиновником по регистрации. К нему прилагаются следующие документы: 1) копия устава объединения; 2) список его должностных лиц; 3) адрес его постоянно действующего исполнительного органа; 4) наименование, под которым оно известно или должно быть известно; 5) справка об уплате пошлины.

По заявлению организации, включенной в реестр в качестве объединения работодателей, Чиновник по регистрации выдает специальный документ, подтверждающий ее правовое положение, — свидетельство о регистрации. Чиновник по регистрации обладает также полномочиями по исключению организаций из реестра объединений работодателей. Он исключает объединение работодателей из реестра, если организация обратилась к нему с соответствующим заявлением или прекратила свою деятельность. Решения Чиновника по регистрации обжалуются заинтересованными лицами в Апелляционный трибунал по трудовым спорам.

Объединение работодателей может быть корпорацией (юридическим лицом) или некорпоративной организацией (неюридическим ли-

цом). Объединение работодателей, не являющееся юридическим лицом, вправе заключать договоры; предъявлять иски, быть ответчиком в суде от собственного имени; нести уголовную ответственность за преступления, совершенные должностными лицами объединения.

В Российской Федерации 30 октября 2002 г. принят специальный закон «Об объединениях работодателей». В соответствии со ст. 33 ТК РФ объединение работодателей — это некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и местного самоуправления. Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются упомянутым федеральным законом. Указанный закон определяет статус объединения работодателей, порядок его создания, деятельности, реорганизации и ликвидации. В этом смысле объединение работодателей является субъектом коллективного трудового права.

В законе «Об объединениях работодателей» перечисляются виды объединений работодателей (ст. 4): общероссийское, общероссийское отраслевое (межотраслевое), межрегиональное (отраслевое, межотраслевое), региональное, территориальное¹.

Общероссийское объединение работодателей создается на добровольной основе общероссийскими отраслевыми (межотраслевыми) объединениями работодателей и осуществляет свою деятельность на территории более половины субъектов Российской Федерации. В нем могут принимать участие и отдельные работодатели, если это предусмотрено уставом объединения.

Общероссийское отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей формируется также с соблюдением принципа добровольности, работодателями отрасли (отраслей) или вида (видов) деятельности, которые действуют на территории более половины субъектов Российской Федерации и (или) с которыми состоит в трудовых отношениях не менее половины наемных работников отрасли (отраслей) или вида (видов) деятельности.

Межрегиональное (отраслевое, межотраслевое) объединение работодателей добровольно учреждается работодателями и (или) их регио-

¹ Аналогичным образом различаются стороны «коллективного соглашения» в Трудовом кодексе Франции, т.е. как участники национального, регионального и местного соглашения (Депакс М. Трудовое право. М., 1995. С. 82).

нальными, территориальными объединениями, если оно осуществляет свою деятельность на территории не менее двух субъектов РФ.

Работодателями и (или) их региональными, территориальными объединениями на добровольной основе создается региональное объединение работодателей. Оно осуществляет свою деятельность на территории одного субъекта РФ.

Региональное отраслевое объединение добровольно организуется работодателями отрасли (вида деятельности) и действует также на территории одного субъекта РФ.

Территориальное объединение работодателей – это объединение, созданное на добровольной основе работодателями и (или) территориальными отраслевыми объединениями. Оно осуществляет свою деятельность в пределах одного муниципального образования.

В законе предусматривается возможность создания территориального отраслевого объединения работодателей. Оно на добровольной основе учреждается работодателями отрасли (вида деятельности) и реализует свои полномочия в пределах одного муниципального образования.

Объединение работодателей как субъект коллективного трудового права оформляется решением его учредителей. Учредителями объединения могут быть два или более работодателя либо не менее двух объединений работодателей. Оно приобретает статус юридического лица с момента его государственной регистрации в соответствии с Федеральным законом о государственной регистрации юридических лиц.

Основным правообразующим документом объединения работодателей является его устав, в котором наряду с обычными для любого устава организации реквизитами предусматриваются специальные правомочия. Так, в уставе закрепляются: 1) структура, порядок создания и полномочия органов управления объединения, порядок принятия ими решений; 2) порядок наделения представителя объединения полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений, а также на участие в примирительных процедурах в случае возникновения коллективного трудового спора.

Уставом в соответствии со ст. 13 закона «Об объединениях работодателей» определяется круг прав объединения: 1) формировать согласованную позицию членов объединения по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и отстаивать ее в переговорном процессе с профсоюзами и

их объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления; 2) согласовывать с другими объединениями работодателей вопросы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений; 3) отстаивать законные интересы, защищать права своих членов в переговорном процессе с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти и местного самоуправления; 4) выступать с инициативой проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений; 5) наделять своих представителей полномочиями по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и изменению соглашений, участию в формировании и деятельности соответствующих комиссий по урегулированию социально-трудовых отношений, в примирительных комиссиях, трудовом арбитраже по рассмотрению коллективных трудовых споров; 6) объединения имеют право получать от профессиональных союзов и их объединений, органов исполнительной власти и местного самоуправления имеющуюся у них информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений, а также для осуществления контроля за их выполнением.

В ст. 14 закона «Об объединениях работодателей» закреплены обязанности объединения. Важнейшей обязанностью объединения работодателей в России, опосредованной в законе, в отличие от ряда зарубежных государств, является обязанность «вести в порядке, установленном федеральными законами, коллективные переговоры, заключать на согласованных условиях соглашения с профессиональными союзами и их объединениями» (ч. 1 ст. 14)¹.

¹ Интересно отметить, что законодатель не устанавливает обязанности объединения работодателей вести коллективные переговоры с органами государственной власти и местного самоуправления. На самом же деле, как уже отмечалось ранее, эти органы иницируют разработку, принятие и изменение соглашений. Именно их представители являются координаторами трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ).

В Трудовом кодексе РФ в отличие от закона «Об объединениях работодателей» предметом переговоров являются только социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя. В упомянутом законе в качестве предмета переговоров указываются еще и связанные с социально-трудовым отношением экономические отношения. Это сближает позицию российского законодателя с позицией законодателей и практикой социального партнерства западных стран (см., например: *Marschollek G. Arbeitsrecht. S. 258*).

Другие обязанности объединения работодателей можно различать как внутренние и внешние. Внутренние обязанности — это обязанности объединения по отношению к своим членам: 1) предоставить своим членам информацию о заключенных объединением соглашений; 2) содействовать выполнению членами объединений обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективных договоров, заключенных работодателями — членами объединения; 3) отчитываться перед своими членами о деятельности объединения в порядке и в сроки, которые предусмотрены уставом объединения; 4) оказывать своим членам помощь в вопросах применения «законодательства, регулирующего трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения», в «разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права», заключении коллективных договоров, соглашений, а также разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров¹.

Для характеристики объединений работодателей как субъектов коллективного трудового права важен анализ той группы обязанностей, которую предлагается именовать внешними обязанностями.

Внешние обязанности предполагают реализацию объединением работодателей своей правосубъектности по отношению к другим субъектам, не входящим в состав определенного объединения: 1) выполнять заключенные соглашения с иными субъектами коллективного трудового права в той части, в какой они касаются обязанностей объединения; 2) предоставлять профессиональным союзам и их объединениям, органам исполнительной власти и местного самоуправления имеющуюся у объединения информацию по социально-трудовым вопросам², необходимую для ведения коллективных переговоров по под-

¹ Анализируя эту обязанность, важно лишь раз подчеркнуть, что правосубъектность объединения работодателей в России является специальной, и более того, она устанавливается только нормами трудового права.

Следует обратить внимание и на небрежность используемых законодателем формулировок. Если в ч. 3 ст. 7 закона «Об объединениях работодателей» предмет его регулирования объявляются «социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения», то в ст. 14 ведется речь о «трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношений». Естественно, эти понятия неидентичны и различаются не только по содержанию, но и по объему, кругу их участников (субъектов).

² Как уже отмечалось ранее, законодатель допускает известную неопределенность в предмете регулирования данного закона. В ст. 14 используется не словосо-

готовке, заключению и изменению соглашений, контроля за их выполнением; 3) осуществлять контроль за выполнением заключенных объединением работодателей соглашений¹.

Перечень обязанностей объединения работодателей дан открытый. В ст. 14 закона «Об объединениях работодателей» специально оговаривается, что объединение должно «исполнять и иные предусмотренные уставом объединения работодателей обязанности».

В ст. 15 анализируемого закона оговаривается ответственность объединений работодателей. Это в известной мере диспозитивная норма. В тех случаях, когда ответственность объединения работодателей не установлена соглашением, она наступает за нарушение или невыполнение заключенных им соглашений, касающихся обязательств этого объединения, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

В конце XX в. в субъектах Российской Федерации принимались законы о социальном партнерстве. В них предусматривалось два варианта ответственности. Во-первых, ответственность лиц, представляющих работодателей, нарушающих или не выполняющих обязательств, предусмотренных соглашением. Они могли быть подвергнуты «штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом»². Во-вторых, стороны соглашения «по взаимному согласию» устанавливали договорную ответственность, если она не противоречит законодательству о труде. Условия и порядок применения такой ответственности за нарушение, неисполнение обязательств по взаимному соглашению также определялись его сторонами.

6. Самым инициативным и активным субъектом коллективного трудового права по идее должен быть профсоюз. Как свидетельствует история становления, развития рабочего движения, профсоюзы возникли на волне, в известной мере на пике рабочего движения, возглавив его. Однако в разных странах история этой общественной организации складывалась по-разному.

четание «социально-трудовые отношения» или «иные непосредственно связанные с социально-трудовыми отношения», а «социально-трудовые вопросы».

¹ Анализ региональных и территориальных соглашений показывает, что ряд обязанностей переходят из одного соглашения в другое. При этом по Томской, Новосибирской, Кемеровской областях и Алтайскому краю не выявлено случаев эффективного контроля со стороны работодателей за их исполнением.

² Закон Томской области № 17-03 в редакции от 15 июня 1999 г. «О социальном партнерстве в Томской области».

В России профсоюзное движение, возникшее в начале XX в., носило политизированный характер¹, как результат антагонистической классовой борьбы. К середине века профсоюзы превратились фактически в придаток Коммунистической партии Советского Союза, не имеющий своего лица и не выражающий экономических интересов трудящихся. Его деятельность достаточно жестко регламентировалась нормами трудового права. Особой детализации подвергалась деятельность профсоюзов как стороны коллективного договора. В Программе Коммунистической партии Советского Союза давалась соответствующая оценка профсоюзов в СССР: «Развертывание социалистического демократизма связано с повышением роли общественных организаций — профсоюзов... Ленин называл профсоюзы школой хозяйничания, школой коммунизма. Эта принципиальная ленинская оценка роли профсоюзов приобретает особое значение при переходе к коммунизму. Через профсоюзы рабочие и служащие усиливают свое влияние на хозяйственную деятельность, способствуют улучшению работы предприятий и контроля за производством»².

Срашивание профсоюзов с государством происходило по ряду направлений. Во-первых, профсоюзам в соответствии с ч. 2 ст. 110 Конституции РСФСР предоставлялось право законодательной инициативы³. Государство делегировало профсоюзам, их высшим органам, например Всесоюзному Центральному Совету профессиональных союзов (ВЦСПС), ряд законодательных полномочий в сфере охраны труда и социального обеспечения. Так, постановлением Секретариата

¹ Политизированность профсоюзов — характерная их черта и в других странах. В основе организации профсоюзов могут быть не только идеологические, но и профессиональные начала. В Нидерландах Конфедерация профсоюзов (FNV) создана путем слияния социалистической и католической организаций. Протестантская федерация профсоюзов (CNV) включает некоторые католические профсоюзы государственных служащих, отказавшихся присоединиться к социалистам.

По политическим, идеологическим признакам различаются профсоюзы в Италии: католические, антикатолические, антикоммунистические. Аналогичным образом организуются профсоюзы Бельгии, где действуют три основные идеологии в обществе: католицизм, протестантство и социализм.

² Хрущев Н.С. О Программе Коммунистической партии Советского Союза. М.: Госполитиздат, 1961. С. 85.

³ В КЗоТе всех союзных республик (например, ст. 226 КЗоТ РСФСР 1971 г.) было закреплено право законодательной инициативы профсоюзов «в лице ВЦСПС», а с 1992 г. — «в лице их федеральных органов».

ВЦСПС от 11 июня 1934 г. регулировалось снабжение рабочих горячих цехов газированной соленой водой, а также была утверждена Инструкция для внедрения рационального питьевого режима в горячих цехах¹; 29 июня 1979 г. — типовой паспорт санитарно-технического состояния условий труда в цехе²; 13 августа 1982 г. — Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве³. Этот перечень можно было бы продолжить. Но уже из изложенного видно, что ВЦСПС регулярно выполнял нормотворческую функцию в течение многих десятков лет. Особая роль в советский период отводилась совместным нормативным постановлениям Правительства, отдельных министерств и высшего профсоюзного органа — ВЦСПС⁴.

Во-вторых, профсоюзному комитету предприятия, учреждения, организации Указом Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1971 г. было предоставлено право рассматривать трудовые споры по заявлениям рабочих и служащих, если в комиссии по трудовым спорам не было достигнуто соглашения сторон, а также по жалобам рабочих и служащих на решение этой комиссии. При этом профком был наделен правом оставить решение комиссии в силе или отменить его и вынести постановление по существу трудового спора. Профсоюзный комитет имел право по собственной инициативе или по протесту прокурора отменить решение комиссии, противоречащее действующему законодательству о труде, и вынести постановление по существу трудового спора. Другими словами, профком наделялся правами юрисдикционного органа (ст. 19).

В-третьих, профсоюзы в то время осуществляли полномочия, присущие исполнительным органам государственной власти. Так, в соответствии со ст. 21 Положения о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации от 27 сентября 1971 г. профком «осуществляет государственное социальное страхование рабочих и служащих предприятия, учреждения, организации, назначает пособие по социальному страхованию, предоставляет рабочим и служащим путевки на санаторно-курортное лечение, в дома отдыха, туристско-оздоровительные

¹ Сборник нормативных актов о труде. Ч. 2. М.: Юрид. литература, 1985. С. 451–453.

² Сборник постановлений ВЦСПС. 1979, апрель–май.

³ Сборник нормативных актов о труде. Ч. 2. С. 483–504.

⁴ Детальный анализ участия профсоюзов в разработке и принятии нормативных правовых актов был дан Г.И. Гуляевым (*Гуляев Г.И.* Правовое положение профсоюзов в СССР. М., 1958. С. 14–17).

учреждения и на диетическое питание, направляет детей трудящихся в пионерские лагеря, проверяет организацию медицинского обслуживания рабочих, служащих и членов их семей». Для осуществления этих полномочий профком наделялся статусом юридического лица.

В-четвертых, профсоюзы в советский период выполняли контрольно-надзорную функцию в сфере применения труда. Государство делегировало профсоюзам ряд властных функций. В 1933 г. профсоюзам из Наркомтруда была передана Инспекция труда. Она осуществляла государственный надзор за охраной труда и соблюдением трудового законодательства, применяла штрафы за выявленные нарушения в этой сфере (ст. 226 КЗоТ РСФСР 1971 г.). Во второй половине прошлого века в основе расширения прав низового звена профсоюзов особое место занимает постановление декабрьского (1957 г.) Пленума ЦК КПСС «О работе профессиональных союзов СССР». В нем подчеркивалось, что профсоюзы должны в полной мере использовать предоставленные им права по осуществлению государственного надзора за соблюдением законодательства о труде и общественного контроля за состоянием охраны труда, настойчиво требовать от хозяйственных органов безусловного выполнения мероприятий по дальнейшей механизации тяжелых и трудоемких работ, внедрения более совершенной технологии, создания нормальных санитарных условий для всех работающих. В соответствии с данной партийной директивой 15 июля 1958 г. Указом Президиума Верховного Совета СССР было утверждено Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза¹. Его можно считать законодательным закреплением максимума прав первичной профсоюзной организации. В дальнейшем в правовом регулировании деятельности профсоюзов прослеживалась тенденция ограничения прав профсоюзов, особенно их первичного звена.

Трудовой кодекс РФ 2001 г. сохранил право профессиональных союзов только на осуществление на общественных началах контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Профсоюзы были лишены возможности осуществлять государственный надзор в этой сфере. Статьей 370 ТК РФ им разрешено создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов как свои органы, которые действуют на основании принимаемых ими положений в со-

¹ Ведомости Верховного Совета СССР. 1958. № 15. Ст. 282.

ответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профсоюзов¹.

Полномочия профсоюзов в России как субъекта коллективного трудового права в настоящее время закреплены ст. 25, 29–32, 370, 372, 374–377 ТК РФ и федеральным законом от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»².

В соответствии с действующим законодательством современный статус профсоюзов в Российской Федерации максимально приближен к пониманию их правового положения в других зарубежных странах. Профсоюзы России освободились от не свойственных им функций в законодательной, юрисдикционной и правоприменительной сфере, а также от осуществления государственного надзора. Их полномочия, признанные законом, сосредоточены в настоящее время в основном на общественном контроле за охраной труда и соблюдением трудового законодательства, социальном партнерстве.

Следует согласиться с О.В. Смирновым, который рассматривает профсоюзы в качестве «специфических субъектов правовой деятельности». Правовое положение их определено законом, который «устанавливает общую право- и дееспособность профсоюзов, основные (статутные) права и обязанности, а также гарантии их осуществления». Действующее законодательство «исходит, с одной стороны, из существования принципа плюрализма в организации и деятельности профсоюзов, а с другой – регламентирует статусы отдельных уровней профсоюзной системы»³.

Трагедия истории профсоюзного движения в СССР состояла в том, что дееспособных, защищающих интересы рабочих и служащих профсоюзов в стране практически не было. Еще дискуссия в компартии в начале 20-х гг. прошлого века предопределила судьбу профсоюзов в России. Разгром компартией «рабочей оппозиции», которая считала профсоюзы высшей формой организации рабочего класса, предопределил их назначение, формы работы как школы управления, школы хозяйничания, школы коммунизма. Основной целью профсоюзов

¹ Приказом Минтруда России от 29 февраля 2000 г. в субъектах Российской Федерации были созданы государственные инспекции и утверждено специальное положение о них (см.: Бюллетень Минтруда РФ. 2002. № 1. С. 93–94).

² Российская газета. 1996. 20 янв.

³ Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. М.: Проспект, 2007. С. 104.

стала не охрана трудовых прав и интересов рабочего класса, а борьба с хозяйственной разрухой, вовлечение рабочих в социалистическое строительство¹. Собственно, с этого времени и началось бесконфликтное развитие профсоюзов, их сращивание с государством. Интересы рабочего класса, профсоюзов и государства рассматривались Коммунистической партией в единстве. Обоснование такой идеологии в деятельности профсоюзов было предельно простым. Орудия, средства производства, результаты труда в стране принадлежат ее гражданам, в том числе и рабочим. Не может же рабочий класс конфликтовать с самим собой как владельцем хозяйственного сектора экономики страны, с государством, которое защищает его интересы².

Полная пассивность рядовых членов и их первичных организаций перекрывалась в советский период активностью вышестоящих профсоюзных органов, их сращиванием с партийным и государственным аппаратом. К началу 90-х гг. прошлого века профсоюзы показали свою полную недееспособность в организации защиты интересов и прав рабочих, лишились основной части своего имущества, так и не став истинными представителями рабочего класса. На этой волне появились альтернативные Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) профсоюзы. В качестве таковых в Российской Федерации организованы и действуют Всероссийская Конфедерация Труда (ВКТ)³ и Конфедерация

¹ История Всесоюзной Коммунистической партии (большевиков). Краткий курс. М.: Политическая литература, 1938. С. 242.

² Аналогичная ситуация сложилась в настоящее время в Китае. В Китае действует один официальный профсоюз — Китайская федерация профсоюзов, связанная с Коммунистической партией Китая. Несмотря на то, что в Китае происходят экономические реформы и он вовлечен во всемирную торговлю, ненасильственные попытки создать альтернативные независимые от коммунистической партии и государства профсоюзы систематически и безжалостно подавляются. Такие попытки преследуются в судебном порядке как преступления против национальной безопасности. Законодательство Китая устанавливает официальную монополию Китайской федерации профсоюзов, которая признается объединенной национальной трудовой организацией, подчиняющей все первичные профсоюзные организации (Josephs H.K. Labor Law in China. 2d ed. 2003. P. 71–77).

³ В 1997–1998 гг. ВКТ совместно с ФНПР и КТР приняла активное участие в кампании против невыплат заработной платы в России; ВКТ наряду с двумя другими профцентрами выступила соорганизатором Международной конференции по проблемам невыплаты заработной платы. Летом — осенью 1998 г. организации ВКТ продолжали борьбу против невыплат заработной платы в России. В ходе этих действий силами ре-

Труда России (КТР). ВКТ образована на учредительном съезде 12 августа 1995 г. в Екатеринбурге. В создании профцентра приняли участие крупные профсоюзы, не входящие в ФНПР: Независимый профсоюз горняков России, Уральский профсоюзный центр, Межрегиональное объединение профсоюзов «Солидарность», Конфедерация труда Кузбасса, Российский профсоюз металлистов, Российский профсоюз работников предприятий общественного обслуживания, Российский профсоюз инженеров и технических работников, Российский профсоюз медицинских работников, Профсоюз водителей городского пассажирского транспорта. Кроме того, в 1996–1997 гг. непосредственно в составе ВКТ были образованы следующие общероссийские профсоюзы: Российский профсоюз учителей и Свободный профсоюз работников легкой промышленности, а также региональные объединения – Ростовское, Таймырское, Красноярское, Самарское и Республики Коми. Съезд принял Программу ВКТ, Устав ВКТ. Представители общероссийских профсоюзов и региональных профцентров подписали Декларацию об учреждении ВКТ.

ВКТ была зарегистрирована Министерством юстиции РФ только весной 1996 г. В 1998 г. профсоюз медиков, одновременно являвшийся членской организацией СОЦПРОФ, вышел из ВКТ, при этом ряд организаций данного профсоюза сохранил членство в региональных отделениях ВКТ. Другие общероссийские профсоюзы, входившие

гиональных организаций ВКТ был предпринят ряд радикальных акций, включающих в себя перекрытие основных железнодорожных магистралей в стране. Силами Независимого профсоюза горняков России совместно с организациями ВКТ было организовано многомесячное пикетирование Дома Правительства РФ с требованиями об отставке Правительства РФ и Президента Б. Ельцина. В результате против ряда профсоюзных лидеров были возбуждены уголовные дела, в штаб-квартире ВКТ проведен обыск, президент ВКТ А. Сергеев был подвергнут краткосрочному аресту.

Летом – осенью 1999 г. организациями ВКТ было проведено многомесячное круглосуточное пикетирование Дома Правительства РФ с требованием отставки Правительства РФ и Президента РФ, не обеспечивающих своевременной выплаты заработной платы и погашения долгов.

В качестве наиболее важных акций КТР можно привести пикетирование посольства Австралии 20 мая 1998 г. в поддержку докеров Австралии; пикетирование посольства Индии 20 июля 1999 г. в поддержку летчиков экипажа АН-26 (командир ВС Александр Клышин), арестованных в Калькутте.

КТР сотрудничает с Международной Конфедерацией Свободных Профсоюзов (МКСП). Ряд членских организаций КТР: Российский профсоюз докеров, Российский профсоюз моряков, Ассоциация летного состава России входят и активно участвуют в деятельности Международной Федерации транспортных рабочих (ITF).

в ВКТ, одновременно сохраняя членство в СОЦПРОФ (Российский профсоюз металлистов, Российский профсоюз работников предприятий общественного обслуживания, Российский профсоюз инженеров и технических работников, Профсоюз водителей городского пассажирского транспорта), в феврале 1998 г. провели собственные конференции и приняли решение прекратить членство в СОЦПРОФ.

Второй съезд ВКТ состоялся 20 февраля 1998 г. в Челябинске. На съезде был существенно доработан устав. Одной из поправок была упразднена должность Генерального секретаря ВКТ.

В марте 1998 г. на совместной конференции Российского профсоюза работников предприятий общественного обслуживания, Российского профсоюза легкой промышленности, Профсоюза водителей городского пассажирского транспорта и Профсоюза учителей России было принято решение об объединении данных организаций в единый Профсоюз работников предприятий общественного обслуживания России.

В ходе протестных акций лета—осени 1998 г. в ВКТ вошел ряд новых членских организаций, среди которых наиболее активным является Профсоюз работников Московского метрополитена. Региональные объединения ВКТ были созданы во многих субъектах РФ.

В декабре 1999 г. ВКТ была включена в состав Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. ВКТ приняла участие в разработке и подписании Генерального соглашения между профсоюзами России, объединениями работодателей и Правительством РФ.

22 апреля 2000 г. в Москве состоялся III (очередной) съезд. В нем участвовали более 70 делегатов, а также представители международных профорганизаций, академических и научных центров, средств массовой информации, представители Конфедерации труда России. Съезд обсудил направления дальнейшего развития организации и принял резолюцию «О первоочередных задачах ВКТ». Съезды ВКТ созываются не реже одного раза в три года¹.

Учредительный съезд КТР состоялся 12 апреля 1995 г. В ее создании приняли участие несколько крупнейших российских профсоюзов: Федерация профсоюзов авиадиспетчеров России, Российский профсоюз докеров, Российский профсоюз локомотивных бригад железнодорожников, Российский профсоюз моряков, Ассоциация летного

¹ <http://www.trud.org/guide/VKT.htm>.

состава, а также региональные профобъединения «Справедливость» (г. Санкт-Петербург) и Товарищество профсоюзов Екатеринбурга. Позже в КТР вступили Конфедерация труда Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Конфедерация свободных профсоюзов транспорта, Российская конфедерация свободных профсоюзов (РКСП). В рамках КТР созданы Тамбовское, Рязанское, Курское, Архангельское, Приморское, Тульское региональные отделения.

КТР участвует в трехстороннем Соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, направленном на выработку согласованной политики в области труда, занятости и защиты интересов трудящихся.

24 апреля 2000 г. было подписано Соглашение о взаимодействии КТР и Федеральной инспекции труда Министерства труда и социального развития РФ по осуществлению контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в организациях и на предприятиях, где работают члены профорганизаций КТР.

КТР активно взаимодействует с Всероссийской конфедерацией труда (ВКТ), Федерацией независимых профсоюзов России (ФНПР) и другими крупнейшими профсоюзными организациями страны. 29 ноября 1999 г. КТР и ВКТ подписали совместное заявление о координировании деятельности обеих конфедераций и создании консультативного органа КТР и ВКТ, сформированного из их полномочных представителей¹.

В феврале 2000 г. ВКТ и Конфедерация Труда России (КТР) создали Координационный совет двух организаций. Цель Координационного совета — создание правовой, идеологической и организационной базы для объединения двух организаций в единый общероссийский профцентр. Необходимость такого объединения закреплена в решениях коллегиальных органов обеих конфедераций.

Альтернативным ФНПР профсоюзам России трудно бороться за территориальное пространство, которым всецело овладели лидеры ФНПР, поддерживаемые государством и обслуживающие в основном его же интересы. Государство не оказывает должной поддержки альтернативным профсоюзным объединениям. Более того, по мнению депутата Государственной Думы РФ, лидера профсоюза «Защита» О. Шейна, такие профсоюзные организации испытывают на себе «всю тяжесть административного давления». Работников вызывают

¹ <http://www.trud.org/guide/KTR.htm>

к руководству предприятия и требуют от них выхода из... профессионального союза. Если в период этого давления — выговоров, попыток увольнения активистов и тому подобного — профсоюз удерживается на плаву, то дальше, как правило, он работает»¹.

Современные профсоюзы России в известной мере идеологизированы. В интервью журналу «Профсоюзы» лидер ФНПР, по сути, официально заявил, что профсоюзы из организации, худо-бедно защищающей интересы трудящихся, переходят в категорию организаций, претендующих на политическую роль»². Вряд ли можно признать обоснованным стремление лидеров ФНПР к тесному сотрудничеству с политическими партиями, в частности с «Единой Россией», которая в основном представляет работодателей, крупных собственников и отстаивает интересы прежде всего тех, кто ее финансирует, а не наемных работников. Забота об интересах последних чаще всего «утопает» в демократической риторике, общих лозунгах и затушевывании невыполненных обязательств. За рубежом такая практика обычно осуждается. В отличие от альтернативных профсоюзов, лидеры ФНПР объявляют себя защитниками интересов и прав рабочих с явной оглядкой на государственные структуры, почти безропотно принимая их диктат. Однодневные забастовки, демонстрации и другие акции ФНПР носят скорее пропагандистский характер, чтобы предупредить наметившийся в эти годы массовый выход рабочих из профсоюзных организаций. Проведенные ВЦИОМ опросы показывают, что 79% россиян считают профсоюзы бесполезными, хотя большинство опрошенных входит в тот или иной профсоюз³. Как отмечалось в одной из публикаций, «Федерация независимых профсоюзов России с завидной регулярностью устраивает разного рода громкие акции, часто с единственной целью — продемонстрировать, что она существует и чем-то помимо управления гигантской недвижимостью занимается»⁴.

В условиях финансового кризиса местные лидеры ФНПР признаются в своей неспособности объединить, организовать работников и защитить

¹ Литературная газета. 2008. 30 апр. — 6 мая. С. 3.

² Цит. по: Российская газета. 2008. 24 сент.

³ В настоящее время в ФНПР состоят 28 млн человек // Российская газета. 2008. 26 сент.

⁴ Рыбин А. ФНПР заговорит с иностранным акцентом? // Российская газета. 2008. 24 сент.

их права. Брекотнин — лидер Томской областной Федерации профсоюзных организаций свидетельствует, что профсоюзные организации «есть далеко не везде... Мы призываем людей создавать профсоюзные организации, чтобы их было кому защищать. Порой договариваемся с тем, кто согласен выступить с инициативой создания организации, а хозяин бизнеса, узнав об этом, немедленно увольняет человека или ставит перед ним условие — или работаешь и забываешь о профсоюзе, или вылетаешь за ворота. Понятно, что человек выбирает — кушать-то надо»¹.

От члена ФНПР требуется неукоснительно выполнять лишь обязанность регулярно платить членские взносы, которые вносятся не добровольно, а удерживаются из зарплаты работника и перечисляются профсоюзу предпринимателями, руководством государственных учреждений и организаций на основании заявления. Такое заявление отбирается у работника при поступлении на работу. Так на практике интерпретируется правило, закрепленное в ч. 3 ст. 28 закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»: «При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств»².

Более того, основная часть функционеров ФНПР формировалась под непосредственным контролем работодателей и является практически бессменной, активно поддерживается работодателями.

Такого рода принудительное обеспечение членства в профсоюзе имеет место и в других странах. Так, в Великобритании и США до принятия соответствующих законов в коллективные договоры могли включаться условия об обязательном вступлении работников в члены профсоюза при приеме на работу (closed shop agreement). Если работник отказывался вступать в профсоюз, на этом основании работодатель отказывал ему в приеме на работу. В настоящее время эти условия коллективного договора признаются незаконными во многих странах (Великобритания, США, Германия, Франция). В Швеции включение условия об обязательном членстве в профсоюзе является правомерным, однако работники и работодатели редко связывают профсоюзное членство работников

¹ АиФ. Томск. 2008. № 51. С. 5.

² Российская газета. 1996. 20 янв.

с действием их трудовых договоров¹. В Мексике это условие называется «пунктом исключения» (*exclusion clause*), признается законным, поэтому работодатель может отказать работнику в приеме на работу, если он не является членом профсоюза, или уволить его, если он выйдет из состава профсоюза. В США профсоюз может договориться с работодателем о включении в коллективный договор «условия о безопасности профсоюза», согласно которому все работники, даже те, кто не является членом профсоюза, должны уплачивать профсоюзные взносы как условие действия трудового договора. Если работник отказывается платить профсоюзные взносы, то он может быть уволен с работы. «Условие о безопасности профсоюза» («*union shop*» или «*agency shop*») признается законодательством США правомерным². В Великобритании работодатель до 2005 г. мог устанавливать «дополнительное вознаграждение» работникам, которые отказывались от представления их интересов профсоюзом на коллективных переговорах по заключению коллективного договора. В настоящее время закон признает подобные действия работодателя незаконными³.

7. В отличие от России в других странах⁴ профсоюзы в конкурентной среде «завоевывают» и повседневно отстаивают свое право представлять интересы и защищать права наемных работников.

¹ *William B. Gould IV. A Primer on American Labor Law. 3rd ed. 1993. P. 49.*

² Там же. С. 48.

³ Статья 145А Консолидированного закона «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г. предоставляет работникам право не принимать предложение работодателя о дополнительном вознаграждении, если он стремится добиться от работника осуществления следующих действий: 1) вступить или выйти из членов независимого профсоюза; 2) не принимать участия в деятельности независимого профсоюза в определенное время; 3) не пользоваться услугами профсоюза в определенное время. Статья 145В данного закона предусматривает право работников, которые являются членами независимого профсоюза, признанного работодателем, не соглашаться с предложениями работодателя, если их принятие приведет к тому, что профсоюз откажется от ведения коллективных переговоров об установлении условий труда («запрещенный результат»).

⁴ На европейском уровне объединения работодателей и профсоюзов действуют три наиболее значимые объединения работодателей: UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe), который состоит из 39 федераций промышленности из 33 стран и национальных объединений работодателей, таких как British CBI и French MEDEF; объединение организации сельского хозяйства (COPA

В Консолидированном законе «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г. законодатель определяет английский профсоюз как организацию (временную или постоянную), которая состоит полностью или в основном из работников одной или двух специальностей, созданную для участия в регулировании отношений между работниками и работодателями (объединением работодателей).

Профсоюз может состоять из учрежденных и присоединенных организаций. «Принципиальными целями» представителей учрежденных и присоединенных организаций по указанному закону является «регулирование отношений между работниками и объединениями работодателей и регулирование отношений между учрежденными и присоединенными организациями».

Хотя профсоюз в Великобритании не наделен статусом юридического лица¹, его признание государством на уровне закона позволяет говорить о нем как о субъекте коллективного трудового права. В соответствии с Ежегодным отчетом Чиновника по регистрации за 2006–2007 гг. (Annual Report of the Certification Officer 2006–2007) на 31 марта 2007 г. в Великобритании зарегистрировано 177 профсоюзов (на 8 меньше, чем в 2006 г.). Общее число их членов составляет

(Comite des Organisations Agricoles)) и объединение предприятий государственного сектора экономики (CEEP (Centre Europeen des Entreprises Publiques)).

Наиболее важным Европейским профсоюзом является Европейская конфедерация профсоюзов (European Trade Union Confederation (ETUC)). Ее головной офис находится в Брюсселе рядом со всеми европейскими органами, которые влияют на политику ЕС. Она имеет тесные связи также с Конфедерацией свободных профсоюзов (Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)) и со Всемирной конфедерацией труда (World Confederation of Labour (WCL)). Европейская конфедерация профсоюзов была создана в 1973 г. и в настоящее время представляет 60 млн работников, которые принадлежат к 74 национальным профсоюзам 34 стран. Органами управления в Европейской конфедерации профсоюзов считаются Конгресс и Исполнительный комитет. Конгресс созывается каждые четыре года (см. подробнее: Blackstone's Statutes EC Legislation 2004–2005. Fifteenth Edition / Edited by Nigel G. Foster // New York: Oxford University Press Inc., 2004; Rudden and Wyatt's EU Treaties and Legislation. Ninth Edition / Edited by Derrick Wyatt QC. New York: Oxford University Press Inc., 2004).

¹ В соответствии с п. 1 ст. 8 закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в Российской Федерации профсоюз приобретает статус юридического лица с момента его регистрации, которая осуществляется уполномоченным «в области государственной регистрации общественных объединений» органом в уведомительном порядке.

7 602 842 человека. Увеличение численности членов профсоюзов по сравнению с 2006 г. составило 129 842 человека – 1,74%¹.

Законом регулируется порядок организации профсоюза – получение им статуса «независимого профсоюза» (ст. 5 Консолидированного закона «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г.).

Независимый профсоюз как субъект коллективного трудового права не должен находиться под контролем и властью работодателя. Работодатель (группа работодателей или их объединение) не может вмешиваться в деятельность профсоюза, оказывая финансовую или материальную поддержку с целью установления контроля над ним.

В законодательстве Великобритании достаточно детально регулируется процедура получения профсоюзом статуса независимого. Такой статус предоставляется специальным государственным органом – Чиновником по регистрации, который, прежде чем выдать профсоюзу сертификат независимости, обязан проверить его по крайней мере по восьми параметрам: финансы; иное содействие, предоставляемое профсоюзу работодателем; возможность вмешательства в деятельность профсоюза со стороны работодателя; история профсоюза; правила его работы; количество предприятий, в которых действует профсоюз; структура профсоюза; его позиция в коллективных переговорах.

Все указанные направления проверки профсоюза преследуют одну и ту же цель – выявить истинную независимость его от работодателя. Любое свидетельство о том, что профсоюз получает прямое финансирование от работодателя, или он настолько малочисленен, что не может иметь «твердой позиции в коллективных переговорах», дает возможность Чиновнику по регистрации отказать такому профсоюзу в сертификате о независимости². Действия Чиновника по регистрации могут быть обжалованы профсоюзом в Апелляционный трибунал по трудовым спорам.

¹ Annual Report of the Certification Officer 2006–2007 (<http://www.certoffice.org/annualReport/pdf/2006-2007.pdf>).

² Такой опыт мог бы существенно оживить работу российских профсоюзов, если его разумно адаптировать к российским условиям организации и деятельности профсоюзов. Формально независимость профсоюзов декларируется в законе. Так, в качестве примера можно привести порядок его признания в форме уведомительной регистрации. Уведомительная регистрация профсоюза в России должна исключать вмешательство государства в процесс организации и деятельности профсоюза как субъекта коллективного трудового права. Отказ в государственной регистрации или уклонение от нее могут быть обжалованы профсоюзами, их объ-

Направлены на активизацию деятельности профсоюза нормы ст. 30 и 46 Консолидированного закона «О профсоюзах и трудовых отношениях». Статья 46 устанавливает правило о том, что член основного исполнительного комитета профсоюза с правом голоса должен переизбираться каждые пять лет всеми членами профсоюза. Каждый, кто имеет право голосовать на выборах, голосует без каких-либо вмешательств либо ограничений, установленных профсоюзом или его должностным лицом. Профсоюз обязан выслать по почте на домашний адрес работника, который имеет право голоса, «избирательный бюллетень со списком кандидатов» и предоставить удобную для него «возможность голосовать по почте».

Статья 30 Консолидированного закона «О профсоюзах и трудовых отношениях» предоставляет каждому члену профсоюза право доступа к любым материалам бухгалтерского учета профсоюза, если они доступны для контроля и касаются тех периодов, когда он был его членом. В тех случаях, когда профсоюз отказывается в течение 28 дней предоставить члену профсоюза интересующие его материалы бухгалтерского учета, он может обратиться в суд за приказом о предоставлении ему отчетов для ознакомления. Отказ руководства профсоюза предоставить работнику данные бухгалтерского учета в соответствии со ст. 31 Консолидированного закона «О профсоюзах и трудовых отношениях» считается уголовным преступлением. В законодательстве Великобритании независимость профсоюзов также гарантируется через закрепление особого статуса членов профсоюза¹.

единениями (ассоциациями), первичными профсоюзами организации в суд (п. 2 ст. 8 закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в редакции закона от 21 марта 2002 г. // Российская газета. 2002. 26 марта.).

Однако уведомительная регистрация не защищает профсоюзную организацию в России от прямой или косвенной зависимости от работодателя, государственных и муниципальных структур в процессе ее деятельности. Деятельность такого профсоюза может быть только приостановлена на срок до шести месяцев или запрещена решением Верховного Суда РФ, суда субъекта РФ по заявлению Генерального прокурора РФ, прокурора соответствующего субъекта РФ (п. 3 ст. 10 закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

¹ Согласно Консолидированному закону «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г. член профсоюза обладает, если так можно выразиться, внешним (как работник организации) и внутренним (как член общественной организации) статусом. Признавая сложный статус члена профсоюза, Консолидированный закон предусматривает и два механизма его защиты: трудовую и корпоративную.

8. Томас Герген отмечает, что профсоюзы Германии формировались исторически на протяжении длительного времени. Им предложена следующая периодизация истории профсоюзов, которая включает в себя пять этапов: 1. До образования немецкого рейха (до 1871 г.). 2. До оконча-

Трудовой механизм защиты прав членов профсоюзов предусматривает гарантии независимости членов профсоюзов, а также обязанности работодателей по отношению к ним в процессе трудовой деятельности. Так, законодательство Великобритании запрещает работодателю отказывать работнику в приеме на работу, а также увольнять его с работы по причинам, связанным с профсоюзным членством или деятельностью лица в профсоюзе.

Профсоюзное законодательство Великобритании обязывает работодателя предоставлять членам профсоюзов свободное время для участия в профсоюзной деятельности, создавать условия профсоюзным лидерам для осуществления их функций. Так, должностное лицо профсоюза имеет право на свободное от работы время для участия в коллективных переговорах. При заключении коллективного договора членам профсоюза предоставляется оплачиваемое время для участия в заседаниях объединенного представительного органа, посещения предварительного профсоюзного собрания перед каждым заседанием данного органа, проведения встречи в целях подготовки требований к началу ежегодных коллективных переговоров. Согласно п. 21 Процедурного кодекса Консультативной службы примирения и арбитража № 2 Свободное время для исполнения профсоюзных обязанностей и деятельности 1977 г. (Code of Practice ACAS «Time off for Trade Union Duties and Activities» 1977) по ходатайству работника работодатель предоставляет свободное время для посещения собраний на рабочем месте с целью обсуждения и утверждения результатов переговоров с работодателем, участия в собраниях освобожденных профсоюзных работников, обсуждения проблем в сфере труда, прохождения обучения по вопросам производственных отношений, участия в голосовании по поводу забастовки или профсоюзных выборов.

Корпоративный механизм защиты прав членов профсоюзов гарантирует соблюдение уставных прав членов руководством профсоюза. В России данный механизм не имеет законодательного закрепления, поскольку внутриуставные права членов профсоюзов опосредуются в уставе профсоюза и других корпоративных актах.

Консолидированный закон устанавливает следующие корпоративные (внутриуставные) права членов профсоюзов: 1) право не быть произвольно исключенным из профсоюза; 2) право выхода из профсоюза; 3) право на отказ от выплаты профсоюзных взносов в случае прекращения членства работника в профсоюзе; 4) право необоснованно не привлекаться к внутриуставной ответственности; 5) право на обжалование действий профсоюза; 6) право на доступ к материалам бухгалтерского учета и отчетности профсоюза; 7) право на контроль за расходованием денежных средств профсоюзом; 8) право на контроль за деятельностью попечителей собственности профсоюза; 9) право на участие в голосовании на выборах должностных лиц профсоюзов при сохранении политического фонда профсоюза, проведении забастовки, а также слиянии или присоединении профсоюзов (*Honeyball S., Bowers J. Textbook on Labour Law. 8th Edition. New York: Oxford University Press Inc., 2004*).

ния Первой мировой войны (1871–1918 гг.). 3. Профсоюзы в период Веймарской республики (1919–1933 гг.). 4. «Рабочий фронт» в Третьем рейхе (1933–1945 гг.). 5. После Второй мировой войны и по настоящее время¹.

Анализ законодательства указанных периодов позволяет проследить зарождение и совершенствование самоорганизации работников, их профессиональных объединений. В середине XIX в. начали формироваться товарищества – предшественники профсоюзов в Германии. Это были объединения подмастерьев, рабочих фабрик, помощников и учеников. Их организация без разрешения полиции запрещалась. Более того, по прусскому Положению о занятии промыслом 1845 г. их деятельность, связанная с прекращением или приостановлением работы в знак протеста против притеснений работодателя, объявлялась наказуемой, т.е. преследовалась государством. В период так называемой гражданской революции, на волне протестного движения в 1848 г. в Германии создаются первые крупные объединения рабочих. Это всеобщее немецкое рабочее братство; союз Гуттенберга, ассоциация сигаретной отрасли. После спада рабочего движения под девизом «защиты промысла от злоупотребления власти рабочими» Федеральное собрание в 1854 г. принимает решение о ликвидации на всей территории Германии союзов рабочих, преследующих политические, социалистические или коммунистические цели.

Положением «О занятии промыслом Северо-германского союза» от 21 июня 1869 г. были отменены все запреты и наказания в отношении объединений подмастерьев и рабочих фабрик, которые приостанавливали работу, добиваясь таким образом «более выгодных условий труда и оплаты труда» (§ 152).

Следует отметить, что законодательство этого периода (Чрезвычайный закон «О ремесле» от 8 июля 1868 г., Имперское положение о ремесле от 21 июня 1869 г.) – в известной мере начало немецкого трудового права. Оно упорядочивало работу в воскресные и праздничные дни, устанавливало свободу занятия промыслом, свободу выбора работником рабочего места, требования об оплате труда и определенную свободу коалиции работников.

В 1869 г. берлинский машиностроитель Макс Хирш и либеральный политик Франц Дункер организовали союз немецких профсоюзов. В течение года он объединил 258 местных организаций, насчитывая 30 тыс. членов, 13 профсоюзов.

¹ AuR, 9/2006. S. 307–313.

В конце XIX в. и начале XX в. в Германии наблюдается укрупнение профсоюзов. Так, рабочие металлургической отрасли в 1892 г. организовали первый промышленный профсоюз. Затем возникли крупные профсоюзные организации каменщиков и строительных разнорабочих (союз строительных рабочих), транспортных торговых, портовых рабочих и моряков (союз транспортников). В 1894 г. был основан Христианский союз горнорабочих, в 1899 г. — Конгресс христианских профсоюзов.

Период 1919—1933 гг. характеризуется дальнейшим укрупнением профсоюзов, созданием Всеобщего немецкого союза профсоюзов (АДГБ)¹. Число членов профсоюзов в этот период возрастает с 5,5 млн (1919 г.) до 8 млн человек в 1922 г.

2 мая 1933 г. «коричневые банды» фактически пресекают деятельность профсоюзов Германии. Они берут штурмом офисы профсоюзов. Национал-социалистическая рабочая партия Германии (НСДАП), пришедшая к власти в 1933 г. под руководством Гитлера, ликвидировала профсоюзы, конфисковала их имущество, часть которого была передана «Рабочему фронту» — организации, которая работала под руководством и постоянным контролем государства. Рабочий фронт, по замыслу НСДАП, должен был объединить в обязательном порядке всех рабочих и работодателей Германии. В этот период отменяются законы, ограничивающие власть работодателей (законы «О тарифном договоре», «О праве на забастовку»).

После ликвидации профсоюзов тарифное право утратило свое значение. Государство через своих уполномоченных устанавливало условия труда и его оплаты, контролировало предприятия. Производственные советы были заменены на уполномоченные советы.

С окончанием Второй мировой войны стало возможным возрождение профсоюзов Германии. Оккупационные власти наложили отпечаток на процесс создания профсоюзов Западной Германии. Британское, американское и французское правительства пытались навязать немцам свое видение организации рабочих в профсоюзы. Это сдерживало их становление. Немецкие профсоюзы были вынуждены ра-

¹ Всеобщий немецкий союз профсоюзов издает в этот период ряд журналов: «Трудовое право» — приложение к «Korrespondenzblatt», «Трудовое право и социальное страхование рабочих», «Практика трудового права». В «Практике трудового права» публикуют свои труды такие известные ученые, как Гуго Зинцхаймер, Эрнст Фраенкель, Гайнц Поттховв, Франц Нойманн и др. Первый номер этого журнала опубликовал статью Гуго Зинцхаймера «Тарифное соглашение — источник права».

ботать определенный период нелегально. Но уже в 1948 г. число членов профсоюза составляло 4,8 млн человек, или 40% трудоспособного населения Западной Германии.

В апреле 1949 г. был принят закон «О тарифном договоре». В § 2 этого закона в качестве субъектов коллективного трудового права (стороны тарифного договора) признавались профсоюзы, объединения профсоюзов.

В настоящее время профсоюзы Германии выполняют следующие функции: 1) регулирование условий оплаты труда и условий труда посредством участия в заключении тарифных соглашений; 2) оказывание правовой помощи отдельным своим членам (юридические консультации, правовая защита в судах по трудовым спорам и в судах социальным вопросам); 3) участие в управлении предприятием (выдвижение кандидатов для участия в выборах членов производственного совета, наблюдательного совета); 4) осуществление публичных функций (представительство интересов работника в органах социального страхования и в Федеральном агентстве по труду); 5) высказывание своего мнения по проектам законов и действующим нормам трудового права и права социального обеспечения¹.

9. Организация профсоюзов, рост профсоюзного движения в США связаны с индустриализацией американской экономики в период с 1865 по 1914 г. В 1886 г. национальные цеховые профсоюзы создали Американскую Федерацию Труда (the American Federation of Labour). Она признала капитализм и объявила себя защитником прав работников. Основной формой деятельности профсоюзов в этой сфере стали коллективные переговоры с работодателями. Однако коллективные переговоры профсоюзов с работодателями в это время сводились к разрешению трудовых споров и получению займов.

Американская Федерация Труда создавалась по принципу одной или ряда профессий. В это время был сформулирован принцип исключительной юрисдикции — каждый профсоюз (национальный или межнациональный, включающий работников Канады) мог иметь свой круг полномочий, вторгаться в который другому профсоюзу было запрещено. Несмотря на реакцию работодателей, которые полагали, что профсоюзы представляют собой угрозу ограничения их хозяйской власти, в 1926 г. законом «О труде на железнодорожном транспорте» профсоюз

¹ AuR, 9/2006. 1. 307.

был признан субъектом коллективного трудового права. В соответствии с законом работодатели и профсоюзы обязаны были использовать «все возможные попытки заключать и сохранять соглашения» (§ 2).

Раскол Американской Федерации Труда, выделение из ее состава Конгресса Промышленных Организаций (the Congress of Industrial Organizations) в 1935–1937 гг., а затем их объединение в течение 1950-х гг. (AFL-CIO), способствовали осознанию профсоюзами своей роли как субъектов коллективного трудового права.

В США распространены в основном два вида профсоюзов: производственные (industrial unions) и цеховые профсоюзы (craft unions). Производственные профсоюзы состоят из работников различных профессий, занятых в одной отрасли производства. Цеховые профсоюзы включают в себя квалифицированных рабочих одной профессии, не принадлежащих к одной отрасли производства¹.

В соответствии с Национальным законом о трудовых отношениях работодатель имеет право заключать коллективный договор только с профсоюзом, имеющим поддержку большинства работников переговорной единицы (bargaining unit)². В деле *Bernhard-Altmann* Верховный Суд США признал несправедливой трудовой практикой (Unfair Labor Practice) предпринимателя заключение коллективного договора с профсоюзом, не представляющим большинства работников. Несправедливой трудовой практикой профсоюза меньшинства считается акт признания его в качестве представителя на коллективных переговорах. В соответствии с гл. 8 Национального закона о трудовых отношениях несправедливой трудовой практикой работодателя является его участие в создании, а также в осуществлении контроля и помощи трудовой организации работников. Во время принятия закона Конгресс был обеспокоен существованием фиктивных профсоюзов, т.е. профсоюзов, сформированных предпринимателем для избежания появления действительно независимого профсоюза в организации и не представляющих интересы работников.

¹ Dawn D. B.-A., Hartman L.P. *Employment Law for Business*. Fourth Edition. New York: McGraw-Hill/ Irwin, 2004. P. 650.

² Под переговорной единицей следует понимать группу работников определенной организации, от имени которых профсоюз ведет коллективные переговоры с работодателем по установлению условий труда и на которых впоследствии будет распространяться действие коллективного договора. В США профсоюзы обычно стремятся представлять переговорную единицу работников, созданную в отдельном структурном подразделении или организации.

10. Основной конфедерацией профсоюзов Канады считается Канадский Конгресс Труда (Canadian Labor Congress). Он включает профсоюзы, представляющие более двух третей всех членов профсоюза. Вторая по величине конфедерация (Confédération des Syndicats Nationaux (CSN)), географически расположена в Квебеке и объединяет около 10% всех членов профсоюза. В Канаде действуют и небольшие конфедерации, а также ряд независимых профсоюзов. Большинство профсоюзов имело статус «международных», поскольку они действовали на территории Канады и США. В настоящее время большинство профсоюзов представляют канадских работников, особенно после того, как в 1985 г. Профсоюз канадских работников автопромышленности выделился из Объединенного профсоюза работников автомобилестроения.

Как и в США, профсоюзы Канады в основном принимают капитализм и осуществляют свою главную функцию — представительство работников, объявляя себя аполитичными. Однако в 1960-х гг. многие профсоюзы сотрудничали с Новой демократической партией (NDP), которая успешно работала на провинциальном уровне. Некоторые профсоюзы, особенно в Квебеке, высокополитизированны и иногда критикуют преобладающую экономическую систему страны, сравнивая ее с социалистической.

11. В Мексике в ст. 123 Конституции впервые закреплено право рабочих создавать профсоюзы и право предпринимателей учреждать ассоциации и конфедерации. В соответствии со ст. 357 мексиканского Федерального трудового закона работники вправе создавать профсоюзы без предварительного разрешения государственных органов.

Право на организацию профсоюза имеют минимум 20 работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем. Представителям работодателя запрещено вступать в профсоюзы. Регистрацию профсоюза осуществляет министр труда или соответствующий Орган примирения и арбитража (Conciliation and Arbitration Board). При регистрации профсоюз обязан предоставить устав, информацию об именах и адресах своих членов и их работодателей, время проведения общего собрания по созданию профсоюза, время проведения общего собрания, на котором избирается председатель профсоюза. В течение 60 дней государственные органы должны зарегистрировать профсоюз. Они вправе отклонить заявление профсоюза о регистрации, если, во-первых, целью профсоюза не являются продвижение и защита интересов рабочих; во-вторых, он не имеет в составе 20 работников, состоящих в трудовых отношениях с

работодателем; в-третьих, не предоставил учредительные документы в соответствии с установленными формами (ст. 356 Федерального трудового закона). В правоприменительной практике существуют определенные разногласия по поводу того, имеет ли Орган примирения и арбитража право отказывать в регистрации профсоюза по иным основаниям. Некоторые Органы примирения и арбитража отказывают в регистрации по причине того, что зарегистрированный профсоюз уже действует на предприятии либо работники хотят зарегистрировать новый профсоюз. Ряд ученых и практиков соглашаются с таким подходом, утверждая, что он соответствует трудовому законодательству.

В случае регистрации мексиканский профсоюз приобретает статус юридического лица. Трудовое законодательство запрещает государственное вмешательство, ограничивающее автономию профсоюза. При этом профсоюзы не вправе осуществлять свою деятельность на основании религиозных взглядов и заниматься предпринимательской деятельностью. Члены профсоюза могут подать жалобу в Орган примирения и арбитража о несоблюдении профсоюзом его устава или регламента¹.

12. Законодательство Франции закрепляет свободу работников создавать и присоединяться к профсоюзам. Профсоюзы действуют на различных уровнях социального партнерства, включая национальный, межотраслевой, региональный, локальный и цеховой. В национальном масштабе пять объединений профсоюзов объявили себя «представителями работников» в соответствии с французским законодательством: 1) *Confederation Generale des Travailleurs (CGT)*, связанная с коммунистической партией; 2) *Force Ouvriere (FO)*; 3) *Confederation Francaise Democratique du Travail (CFDT)*, поддерживающая социалистическую партию; 4) *Confederation Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)*; 5) *Confederation Cénérale des Cadres (CCC)*.

Для Франции характерна плюралистическая система представительства. Это означает, что в переговорной единице могут действовать несколько профсоюзов. Право на ведение коллективных переговоров с работодателем может быть предоставлено профсоюзу, который не имеет поддержки большинства работников переговорной единицы. Трудовой кодекс Франции определяет четыре критерия, на основании которых избирается профсоюз

¹ *Blanpain R., Bisom-Rapp S., Corbett W.R., Josephs H.K., Zimmer M.J. The Global Workplace / International and Comparative Employment LA / Cases and Materials. P. 228–229.*

в качестве представителя для ведения коллективных переговоров: число членов; независимость в отношениях с работодателем, размер профсоюзных взносов; продолжительность осуществления профсоюзом своей деятельности. В частном секторе нет формальных процедур для получения статуса представителя. Эта процедура была установлена судами.

13. В России в настоящее время профсоюз как субъект коллективного трудового права признан ТК РФ. В разд. II Трудового кодекса РФ — Социальное партнерство — в качестве субъектов коллективного трудового права признаны «руководитель организации, работодатель — индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица» (ст. 33); профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, а также «иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом» (ст. 29). Круг таких представителей ограничен ст. 31 Трудового кодекса РФ. По мнению законодателя, в тех случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников предприятия и не уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления партнерских полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Такой представитель также является субъектом коллективного трудового права, его полномочия в этой сфере аналогичны профкому или другому органу первичной профсоюзной организации.

Краткие выводы

1. Субъекты коллективного трудового права нельзя отождествлять со сторонами социального партнерства, так же, например, как ошибочно объявлять субъектами трудового права стороны трудовых отношений, которые составляют всего лишь предмет правового регулирования. Коллективные трудовые отношения значительно уже партнерских отношений, которые регулируются не только нормами трудового права, но и этическими нормами, обычаями, традициями, нормами других отраслей права — гражданского, экологического, природоохранного, административного.

Предлагаемое различие вполне очевидно, например, при анализе социального партнерства Великобритании, США, Франции, Мексики и других стран.

2. Поскольку коллективное трудовое право – это система юридических норм, поэтому его субъектами могут быть объединения лиц и их представителей, наделенные нормами трудового права специальной правосубъектностью, признанные государством, которое разрешило им формировать, защищать, реализовывать свои интересы, права и соблюдать возложенные на них обязанности, используя метод социального партнерства, взаимных договоренностей, уступок, консенсуса.

3. Субъектами коллективного трудового права могут быть объединения лиц, организации, статус которых закреплён в нормах трудового права той или иной страны. То есть они должны быть и субъектами трудового права, хотя последнее понятие значительно шире по своему объёму и содержанию.

Роль государства в качестве субъекта коллективного трудового права зависит от сложившихся в стране производственных отношений. Государство в этой сфере выполняет следующие функции: регулирующую, поддерживающую, посредническую или арбитражную и функцию работодателя.

Различия между национальными системами производственных отношений связаны с типами вмешательства государства в их регулирование в различных странах. Можно выделить три таких типа: а) огосударствление – патерналистское вмешательство в сферу коллективных трудовых отношений, например во Франции; б) либеральный плюрализм – активная поддержка и установление законодательных рамок взаимоотношений субъектов коллективного трудового права, например в Германии; в) корпоративизм – политика невмешательства, например в Великобритании.

4. В большинстве стран с рыночной экономикой организованы специализированные службы, способствующие проведению коллективных переговоров между субъектами коллективного трудового права, разрешению трудовых споров между ними: Национальный совет по трудовым отношениям и его региональные отделения в США, Центральный арбитражный комитет и Консультативная служба примирения и арбитража в Великобритании и другие.

5. Основными субъектами коллективного трудового права являются работодатели, профсоюзы и их органы, соответствующие их объё-

единения, целью образования которых считается согласование интересов. Это важнейшая, если можно так сказать, внешняя их обязанность. Наряду с внешними, субъекты коллективного трудового права имеют и внутренние обязанности.

Обязанности объединения работодателей также можно различать как внешние и внутренние. Внутренние обязанности — это обязанности объединения по отношению к своим членам: а) предоставлять своим членам информацию о заключенных объединением соглашениях; б) содействовать выполнению членами объединений обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективных договоров, заключенных работодателями — членами объединения; в) отчитываться перед своими членами о деятельности объединения; г) оказывать своим членам помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего трудовые и непосредственно с ними связанные отношения, а также в вопросах судебной практики.

Аналогичным образом в главе предлагается классифицировать и обязанности профсоюзов, представляющих трудовые коллективы (переговорные единицы).

6. Исследование становления и правового опосредствования деятельности профсоюзов Англии, США, Канады, России, Германии и других стран позволило сделать вывод, что важной задачей законодателя является обеспечение независимости профсоюзов от работодателей и государства. Правовое регулирование организации и деятельности профсоюзов — действительно необходимое условие решения этой задачи. Наиболее приемлемым в современных условиях является опыт Великобритании. Хотя профсоюз в этой стране и не наделен статусом юридического лица, его признание на уровне закона позволяет говорить о нем как о субъекте коллективного трудового права. Так, законом детально регулируется порядок организации профсоюза — получение им статуса «независимого» профсоюза. Заслуживает особого внимания законодательное регулирование процедуры получения профсоюзом статуса независимого, который предоставляется специальным государственным органом — Чиновником по регистрации; ротации членов исполнительного комитета профсоюза; доступа каждому члену профсоюза к любым материалам бухгалтерского учета, если они доступны для контроля и касаются тех периодов, когда он был его членом.

Глава 3. Коллективное трудовое правоотношение

1. Коллективное трудовое правоотношение — преимущественно отраслевое правовое отношение, свойственное одной отрасли права — трудовому. Следует различать два его вида. Во-первых, статутное правоотношение, в котором реализуются (обеспечиваются) права и обязанности субъекта коллективного трудового права, составляющие его статус. В теории права такие правоотношения именуют общими, в частности, выделяя среди них абсолютные.

Общее правоотношение возникает не как индивидуальная правовая связь между отдельными субъектами, а как положение их «определенного вида в обществе безотносительно к индивидуальным связям с другими лицами и организациями. Связь с другими субъектами права в таком отношении чисто негативная: все обязаны уважать установленный статус других лиц и организаций и не препятствовать его осуществлению»¹. Абсолютное правоотношение может быть обозначено формулой «один к каждому»². Оно индивидуализирует отношения общества (всех его членов и организаций) с управомоченным лицом (либо организацией) «по поводу данного объекта»³. Это индивидуализированное правоотношение, в котором точно определена «поименно»⁴ лишь одна сторона, наделенная правом. Все другие субъекты по такому правоотношению являются обязанными.

Во-вторых, наряду с абсолютным (статутным) правоотношением особое положение занимает относительное правовое отношение, в котором реализуются субъективные права и обязанности определенных

¹ Марксистско-ленинская общая теория государства и права. Социалистическое право. М.: Юрид. литература, 1973. С. 498—499.

² Алексеев С.С. Проблемы теории права. Курс лекций. Т. 1. Свердловск, 1972. С. 273.

³ Общая теория права. М.: Юрид. литература, 1966. С. 301.

⁴ Алексеев С.С. Указ. соч. С. 272.

субъектов, в частности процедурные права и обязанности по заключению, исполнению соглашений и коллективного (тарифного) договора. Они конкретизируются в связи с персонификацией субъектов, индивидуализацией их интересов с учетом конкретных условий заключения соглашения, договора. Элементарный анализ коллективного трудового правоотношения показывает, что существует значительное различие между правоотношением как идеальной юридической формой постоянно существующей связи между субъектами и его фактическим правовым содержанием¹.

В конечном счете предметом регулирования норм трудового права являются не столько общественные отношения, связанные с трудом, сколько интересы его сторон. Интерес обычно реализуется в поведении субъекта, которое всегда реально, проявляется в определенных действиях или, напротив, в воздержании от них.

Социально-трудовые отношения — это своего рода «буферная зона» между нормами трудового права и интересом. Она действительно опосредуется нормами права, но только с целью обеспечения интересов субъектов трудового правоотношения, создания необходимых гарантий его обеспечения. Если вычленить и выбросить из этой цепочки интерес, любое трудовое правовое регулирование потеряет всякий смысл, поскольку именно категория интереса отвечает на самые важные вопросы правовой действительности: зачем необходима разработка и принятие той или иной нормы, почему ее следует совершенствовать, каков конечный результат правоприменения.

¹ В литературе по трудовому праву обоснована теория генерализованного трудового правоотношения. В.И. Попов полагает, что такое правоотношение имеет юридическое и материальное (фактическое) содержание. Юридическое содержание включает в себя правовые связи, базирующиеся на конституционных нормах: «о свободе труда, праве свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию и др. Эти связи существуют как до заключения трудового договора, так и после его заключения».

Материальное (фактическое) содержание генерализованного трудового правоотношения составляют деяния, поведение субъектов, реализующих конституционные нормы, из которых складываются реальные социально-трудовые правоотношения (см.: Попов В.И. Проблемы трудового права России. М.: Ид-во МГУ, 2002. С. 47–50).

Генерализованное трудовое правоотношение можно признать родовым понятием по отношению к общему и относительному социально-трудовому правоотношению. Всякая попытка выделить в науке трудового права родовое понятие продуктивна, заслуживает одобрения, дальнейшей разработки.

Понятие общественного отношения — это скорее фикция, а интересы его субъектов всегда реальны, конкретно определены, вполне адресны. Пытаясь определить содержание общественного отношения, его разновидности — правоотношения, мы обычно говорим о субъективном праве и юридической обязанности. Это тоже своего рода фикции. На самом деле субъективное трудовое право — это признанный государством, реально существующий, конкретно определенный, защищенный (гарантированный) нормами трудового права, востребованный интерес работника, работодателя либо их представителей.

Юридическая обязанность как элемент трудового правоотношения, в свою очередь, — признанный государством, полностью или частично утрачиваемый либо фактически ограниченный в пользу другого субъекта интерес, что опосредуется процедурными или процессуальными нормами трудового права.

Следовательно, содержанием коллективного трудового правоотношения является соотношение защищенного (гарантированного) нормами трудового права интереса его субъекта и соответственно интереса, лишенного в пользу другого лица правовой защиты, соответствующих юридических гарантий. Такая конструкция позволяет говорить о реализации коллективного трудового правоотношения как об удовлетворении конкретно-определенного интереса лица, обеспеченного на основе правовой связи его субъектами добровольно или с помощью средств, закрепленных в нормах права.

В интересах изучения, совершенствования колдоговорной практики целесообразно проанализировать единое относительное коллективное трудовое правоотношение применительно к той или иной стране. В свое время Л.Я. Гинцбург подчеркивал, что углубленное исследование содержания коллективно-трудоового правоотношения — одна из актуальных задач науки трудового права¹.

2. В литературе высказано мнение о том, что стороны коллективного договора состоят в целом ряде правовых отношений «по коллективным переговорам». В их структуре предлагается различать: «1) предшествующие правоотношения по коллективным переговорам; 2) собственно правоотношения по коллективным переговорам; 3) сопутствующие правоотношения по коллективным переговорам; 4) следующие за пра-

¹ Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977. С. 308.

воотношением по коллективным переговорам»¹. Если быть последовательным и в научном поиске идти дальше по этому пути, то можно «утонуть» в массе аналогичных правоотношений, поскольку каждому субъективному праву участника коллективного трудового отношения, как известно, корреспондирует юридическая обязанность другого. Так, при реализации полномочий, предоставленных субъектам коллективного трудового права ст. 36–39, 47–49, 51 ТК РФ, между субъектами возникают десятки таких «элементарных правоотношений». Безусловно, любая классификация имеет право на существование. Однако приведенная выше вряд ли скажется на совершенствовании коллективного трудового правоотношения, поскольку она исходит из комплекса правовых отношений, самостоятельных и только в сумме своей составляющих коллективное трудовое правоотношение.

С отмеченных позиций вряд ли можно согласиться и с попытками выделить «забастовочное правоотношение» как самостоятельное. Более того, различать в нем «базовое», «дополняющие» и «сопутствующие»².

3. Коллективное трудовое правоотношение возникает только между субъектами коллективного трудового права. Это правоотношение едино. Оно обычно проявляется с момента предложения одного из субъектов коллективного трудового права другому заключить, например, коллективный договор или определенного вида соглашение, и завершается его (их) исполнением. Особая ценность, практическая значимость коллективного трудового правоотношения состоит в том, что пока хотя бы одно из обязательств, принятых на себя субъектами коллективного трудового права, остается неисполненным, оно не прекращает своего действия даже после истечения срока договора или соглашений, например, по обязательствам, возникшим в связи с применением положений, содержащих нормы трудового права.

Конечно, единое коллективное трудовое правоотношение нельзя облекать в форму монолита. Это развивающееся, длящееся во времени, сложное, но не комплексное правовое отношение, содержание которого изменяется в связи с его совершенствованием: часть исполненных сторонами обязательств утрачивает свою силу, могут появляться

¹ Бородин И. МОТ: регулирование коллективных отношений // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 5. С. 13–14.

² Кливер Е.П. Право на забастовку в Российской Федерации: Дис. ... канд. юрид. наук. Омск, 2000. С. 74–75.

новые, дополняться уже существующие. Образно говоря, единое коллективное трудовое правоотношение пульсирует («дышит»), развивается, стремится к совершенству своей формы и содержания, чтобы при наступлении определенных юридических фактов «умереть», воплотившись в целый ряд индивидуальных правовых актов, ради чего оно, собственно, и возникало. Разорвать эту связь, конечно, можно. Только вряд ли это удастся сделать без существенных потерь для понимания коллективного трудового права как системы.

4. Единое коллективное трудовое правоотношение является сложным. «Каждое сложное правоотношение состоит как бы из двух (или более) неразрывно связанных и взаимно обусловленных правоотношений элементарного вида»¹. Но это не самостоятельные правовые отношения, а всего лишь элементы единого сложного правоотношения.

К элементам, структуре единого коллективного трудового правоотношения можно отнести все его внутренние связи, присущие определенному субъективному праву и корреспондирующей ему обязанности. Их изучение — долгий и вряд ли оправданный путь исследования содержания коллективного трудового правоотношения. Дело еще и в том, что такого рода правовые связи нередко однородны, имеют в основном общий объект правопритязания, единые цели и задачи его правового опосредования. Поэтому в содержании коллективного трудового правоотношения целесообразно различать следующие его составляющие (элементы): организационный, имущественный (материальный), экономический, информационный, охраны жизни и здоровья участников неединоличного, подчиненного работодателю труда.

5. Организационный элемент коллективного трудового правоотношения составляют правомочия и обязанности субъектов коллективного трудового права, возникающие в процессе их переговорной деятельности. Это в основном процедурные связи, обеспечивающие возникновение, течение, изменение и прекращение коллективного трудового правоотношения.

Так, в соответствии со ст. 36 ТК РФ представители работников, работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право «проявить инициативу по проведению таких переговоров». Пред-

¹ Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во Министерства юстиции СССР, 1948. С. 259.

ставители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего предложения¹. Другая сторона (инициатор коллективных переговоров)

¹ Самое большое несчастье или, как принято говорить, зло для России – это не дороги, а совершенно осознанное неуважение к закону, которое воспитывалось столетиями. В постсоветский период это зло было превращено в своего рода принцип работодателями и их представителями. Как не вспомнить фразу, которая, как ныне принято говорить, концентрированно, лаконично выражает этот принцип. На замечание председателя профкома, что нельзя так откровенно нарушать законодательство о труде, директор фабрики ответила: «Закон мне не указ!».

Нарушается действующее законодательство работодателями и в сфере социального партнерства. Понимая, что всякое цитирование – явление крайне нежелательное, мы приводим полностью публикацию Российской газеты за 1 октября 2008 г.

ОТКРЫТОЕ ОБРАЩЕНИЕ

Внеочередной Конференции Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «НК «Роснефть» Профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ к Председателю Совета директоров ОАО «НК «Роснефть» СЕЧИНУ Игорю Ивановичу и Президенту ОАО «НК «Роснефть» БОГДАНЧИКОВУ Сергею Михайловичу.

В пятницу, 19 сентября 2008 г., в г. Москве состоялось заседание Внеочередной Конференции Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «НК «Роснефть» Профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства Российской Федерации, на котором был рассмотрен вопрос «О ходе коллективных переговоров (консультаций) с ОАО «НК «Роснефть».

Мы, участники конференции – председатели первичных и объединенных профсоюзных организаций дочерних и зависимых обществ ОАО «НК «Роснефть», входящих в структуру межрегиональной профсоюзной организации, озабочены ситуацией, сложившейся внутри компании в связи с отсутствием социального диалога между представителями работников и менеджментом.

Несмотря на пропаганду социальной ответственности перед работниками компании, необходимо отметить, что уровень средней заработной платы в компании один из самых низких в отрасли, производимая индексация заработной платы не обеспечивает реальный рост доходов работников, поскольку размер индексации ниже уровня инфляции. При утверждении бизнес-планов дочерних (зависимых) обществ уменьшаются расходы на социальные нужды, в результате осуществляемой компанией реорганизации объекты оздоровительно-профилактического назначения выводятся из состава обществ. Подготавливаются рекомендации об исключении из коллективных договоров дочерних (зависимых) обществ ряда дополнительных льгот и гарантий работникам, принимаемые при этом без обсуждения с профсоюзными организациями социальные стандарты в большей части не компенсируют отменяемых льгот и гарантий. Стоит отметить,

дает ответ с указанием своих представителей для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров, определяя их полномочия. Днем начала коллективных переговоров считается день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа на свое предложение об их начале. Это своего рода «завязка» коллективного трудового правоотношения, его необходимая составная часть, анализировать которую в отрыве от коллективного трудового правоотношения как социальной системы вряд ли оправданно.

В трудовом законодательстве России определяется и порядок дальнейшего ведения коллективных переговоров, развития коллективного трудового правоотношения (ст. 37 ТК РФ). Закон детально регулирует порядок коллективных переговоров, если в организации действует несколько профсоюзов и представляющих их выборных органов. Практически эти нормы не работают, поскольку любые попытки сформировать на отдельном предприятии иные, не подотчетные ФНПР организации, активно подавляются ее функционерами. Ими ведется в печати, других средствах массовой информации аг-

что указанное происходит на фоне ежеквартальных отчетов компании о многократном увеличении прибыли и ежегодном увеличении осуществляемых акционерам выплат в виде дивидендов. Особо удручает тот факт, что ОАО «НК «Роснефть», являясь практически государственной компанией, отказалась от присоединения к Отраслевому соглашению по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2008–2010 годы. Указанное расценивается работниками в качестве первого шага на пути разрушения ранее сформированной в отрасли всей системы социального партнерства.

Мы высоко оцениваем старания компании по мобилизации всех финансовых ресурсов на досрочном погашении кредитов, полученных для приобретения новых активов, но не можем стоять в стороне, когда при распределении сверхприбыли возникает дисбаланс интересов акционеров и работников компании, которые эту прибыль создают.

Наш опыт дает нам основания, обращаясь к Вам, предложить в очередной раз вступить в диалог с представителями работников. Ранее предпринимавшиеся попытки оказались безрезультатными, поскольку все наши письма неоднократно игнорировались. Обращение к Вам через средства массовой информации является нашей последней возможностью быть услышанными и понятыми.

Надеемся на понимание.

Внеочередная Конференция Межрегиональной профсоюзной организации ОАО «НК «Роснефть» Профсоюза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ.

рессивная агитация за единую профсоюзную организацию Российской Федерации¹.

Субъекты коллективных переговоров по действующему законодательству обязаны предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения колдоговорного процесса. В том случае, когда комиссия по ведению коллективных переговоров не может получить сведений, необходимых для ее эффективной работы, представителями работодателя или профсоюзной организации направляется письменный запрос работодателю или профкому о предоставлении необходимых ей данных.

Сроки, место и порядок ведения коллективных переговоров представителями субъектов колдоговорного процесса конкретизируются самостоятельно. Возникшие в процессе работы комиссии разногласия разрешаются в порядке, предусмотренном ст. 398–408 ТК РФ².

В Трудовом кодексе Республики Казахстан 2007 г. порядок (организация) социального партнерства регулируется более детально. Наряду со ст. 266 ТК Республики Казахстан, которая устанавливает порядок ведения коллективных переговоров в организации, в ст. 263–265 определяется порядок организации социального партнерства на республиканском, отраслевом и региональном уровнях соответствующими комиссиями. Республиканская комиссия является постоянно действующим органом, обеспечивает согласование интересов субъектов коллективного трудового права «путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями» (ч. 1 ст. 263). Аналогичным образом закрепляется компетенция комиссии на отраслевом (ч. 1 ст. 264) и региональном уровне (ч. 1 ст. 265). Принципы и порядок формирования указанных комис-

¹ Альтернативные профсоюзы, например Сибирская конференция труда, обычно маломощны, поскольку объединяют незначительное число работников. Так, в Омской области в 2000 г. ФНПР объединяла подавляющее большинство работников области – около 480 тыс. человек, а Сибирская конференция труда – не более 3 тыс. (см. подробнее: Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. С. 42).

² Анализ содержания и применения указанных статей ТК РФ будет дан в главе «Формы самозащиты субъектов коллективного трудового права». В Трудовом кодексе Республики Казахстан порядок разрешения коллективных трудовых споров (гл. 32) помещен в разд. 4 «Социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда».

сий определяются ст. 267: 1) обязательность участия представителей работодателей и работников в деятельности комиссий; 2) полномочность сторон; 3) паритетное представительство; 4) равноправие сторон; 5) взаимная ответственность сторон. В соответствии с ч. 2 ст. 267 ТК Республики Казахстан персональный состав участников комиссий формируется каждым субъектом самостоятельно.

В ст. 357 Трудового кодекса Республики Беларусь также отмечается, что для ведения коллективных переговоров субъекты коллективного трудового права «на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей», которые «должны иметь документ», подтверждающий их полномочия.

Однако реализация принципа равенства, паритетности и количественного состава членов комиссий как в России, так и в других республиках бывшего СССР в законодательном порядке не определяется.

С.Ю. Чуча, исследовавший этот вопрос на областном уровне, предлагает узаконить следующий порядок: «Все областные объединения профсоюзов имеют право направить по одному представителю для участия в работе трехсторонней комиссии со стороны работников, после чего формирование стороны работников продолжается пропорционально числу представляемых каждым объединением лиц. Таким же образом может быть сформирован состав комиссии со стороны работодателей»¹.

6. Организационный элемент коллективного трудового правоотношения детально урегулирован законодательством многих зарубежных государств. Особое значение для начала коллективных переговоров имеет признание профсоюза работодателем в качестве представителя трудового коллектива при заключении коллективного договора². Признание в таких случаях является основанием возникновения статутного правоотношения. Поэтому его целесообразно рассматривать в этой главе, а не в главе о субъектах коллективного трудового права.

¹ Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. С. 42.

² Однако не во всех странах профсоюз является единственным представителем работников при заключении коллективных переговоров. Во Франции, если в компании работают менее 50 служащих, сами работники непосредственно вправе заключить коллективный договор с работодателем без представления их интересов профсоюзом (*Blanpain R., Bisom-Rapp S., Corbett W.R., Josephs H.K., Zimmer M.J. The Global Workplace / International and Comparative Employment LA / Cases and Materials. P. 449*).

Так, в Великобритании процедура официального признания осуществляется специальным государственным органом — Центральным арбитражным комитетом. Значение официального признания заключается в том, что, во-первых, профсоюзу предоставляется исключительное право на представление интересов определенной группы работников при заключении коллективного договора в организации. Во-вторых, работодатель, у которого работают работники, представляемые официально признанным профсоюзом, обязан вступить в коллективные переговоры и заключить коллективный договор только с этим профсоюзом. При этом в соответствии с законом документ об официальном признании профсоюза, выданный Центральным арбитражным комитетом, обязывает работодателя заключить коллективный договор только по вопросам заработной платы, рабочего времени и времени отдыха. Таким образом, понудить работодателя к заключению коллективного договора можно только по строго ограниченному кругу вопросов. Предполагается, что условия о заработной плате, рабочем времени и времени отдыха являются наиболее значимыми для трудового коллектива и затратными для работодателей, а достижение согласия по ним социальных партнеров требует сильной позиции представителей работников и их поддержки государством. Если профсоюз предлагает работодателю вести коллективные переговоры и по иным вопросам, то он должен заключить с ним соглашение о признании его в качестве представителя работников в добровольном порядке. В данном соглашении работодатель и профсоюз принимают на себя добровольные обязательства по заключению коллективного договора, определяют работников, на которых впоследствии будет распространяться действие коллективного договора, и условия труда, по которым будут проводиться коллективные переговоры в рамках, предусмотренных Консолидированным законом «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г.

Процедура признания начинается с направления профсоюзом в Центральный арбитражный комитет заявления о признании его полномочий на проведение коллективных переговоров от имени работников. Профсоюз имеет право подать заявление только в том случае, если он имеет статус независимого профсоюза по отношению к работодателю, у которого работают по трудовому договору не менее 21 работника. Письменное заявление должно содержать сведения о профсоюзе, претендующем на признание, а также о работниках, которых

он будет представлять на коллективных переговорах. В соответствии с законодательством Великобритании данная группа работников называется «Bargaining Unit», что дословно можно перевести как единица, от имени которой ведутся коллективные переговоры, или, как упоминалось ранее, переговорная единица.

Центральный арбитражный комитет принимает заявление профсоюза в том случае, если 10% работников переговорной единицы являются членами подавшего заявление профсоюза, и есть доказательства того, что большинство работников переговорной единицы поддерживают признание профсоюза.

После принятия заявления к рассмотрению Центральный арбитражный комитет определяет переговорную единицу. Обычно работодатель и профсоюз самостоятельно достигают соглашения по группе работников, принимающих участие в голосовании, от имени которых проводятся коллективные переговоры. В этом случае Центральный арбитражный комитет только подтверждает решение сторон коллективных переговоров. Если они не могут договориться о составе переговорной единицы, комитет либо оказывает содействие сторонам в принятии данного решения или самостоятельно определяет переговорную единицу.

Признание профсоюза в качестве представителя при заключении коллективного договора будет зависеть от степени поддержки его работниками. Она определяется по результатам тайного голосования всех работников, входящих в переговорную единицу. Однако тайное голосование может и не проводиться, если большинство работников переговорной единицы уже является членами профсоюза. В этом случае Центральный арбитражный комитет выдает документ, обязывающий работодателя признать профсоюз, без проведения дальнейших процедур. Центральный арбитражный комитет может принять решение о проведении голосования в любом случае, если установит, что, во-первых, голосование должно быть проведено в интересах «хороших производственных отношений» («Good Industrial Relations Practice»), во-вторых, значительное число членов профсоюза переговорной единицы сообщает Центральному арбитражному комитету о своем нежелании быть представленными на коллективных переговорах данным профсоюзом и, в-третьих, опрос работников позволяет усомниться в том, что большинство членов профсоюза согласны, чтобы он проводил коллективные переговоры от их имени.

Если члены профсоюза не составляют большинства голосующих работников, то Центральный арбитражный комитет проводит тайное голосование для определения степени поддержки признания профсоюза в переговорной единице.

При проведении голосования среди работников у работодателя возникает пять обязанностей: 1) сотрудничать с профсоюзом или лицом, назначенным для проведения голосования; 2) предоставить профсоюзу разумный доступ к работникам, составляющим переговорную единицу для их информирования о целях голосования и получения их поддержки; 3) предоставить следующую информацию в течение 10 рабочих дней: имена и домашние адреса работников, входящих в переговорную единицу, имена и адреса работников, которые присоединились или вышли из состава единицы после подачи заявления в Центральный арбитражный комитет; 4) не делать предложений работникам, входящим в переговорную единицу, отказаться от посещения заседаний, проводимых профсоюзом среди голосующих работников, а также предложений, не уместных в данных обстоятельствах; 5) воздерживаться от карательных действий по отношению к работникам, посетившим или принявшим участие в собрании профсоюза (профсоюзов) либо выразившим свою готовность посетить или принять участие в таком собрании.

В случае невыполнения работодателем этих обязанностей Центральный арбитражный комитет вправе издать распоряжение, предписывающее работодателю их исполнение. Если работодатель все же отказывается исполнять предусмотренные законом обязанности, комитет может выдать профсоюзу документ о его признании без проведения голосования.

Работодатель и профсоюз после извещения их Центральным арбитражным комитетом о проведении голосования должны воздерживаться от использования «нечестной практики» («Unfair practice»). Сторона признается использующей нечестную практику, если она пытается влиять на результаты голосования. Под нечестной практикой понимаются следующие случаи: 1) работодатель или профсоюз предлагают деньги работнику, участвующему в голосовании, в обмен на его согласие голосовать определенным образом или воздержаться от голосования; 2) стороны делают специальное предложение работнику, который участвует в голосовании; 3) стороны заставляют или пытаются заставить участвующего в голосовании работника высказаться

по поводу того, намеривается ли он голосовать или нет, а также каким образом он будет голосовать или проголосовал на выборах; 4) работодатель увольняет или угрожает увольнением работнику; 5) стороны применяют или угрожают применением дисциплинарных санкций к работнику; 6) стороны причиняют или угрожают причинением иного вреда работнику; 7) стороны используют или пытаются использовать сильное влияние на работника, голосующего на выборах¹.

Работодатель или профсоюз могут обжаловать действия другой стороны, составляющие нечестную практику, в Центральный арбитражный комитет. Жалоба подается до голосования или на следующий день после голосования, а если голосование длится несколько дней — то на следующий день после его завершения. Центральный арбитражный комитет удовлетворяет жалобу, если использование нечестной практики изменило или могло повлиять на намерения работника (работников) голосовать или воздержаться от голосования, голосовать «за» или «против». Решение принимается в течение 10 рабочих дней с момента получения Центральным арбитражным комитетом жалобы или в течение более длительного периода, установленного комитетом. Центральный арбитражный комитет может, во-первых, приказать стороне предпринять определенное в приказе действие в установленный период; во-вторых, предоставить уведомление работодателю или профсоюзу (профсоюзам) о том, что он намеривается провести тайное голосование, в котором работники переговорной единицы будут опрошены о том, хотят ли они, чтобы профсоюз (профсоюзы) проводил коллективные переговоры от их имени.

Проведение голосования по поводу признания профсоюза контролируется квалифицированным независимым лицом, назначенным Центральным арбитражным комитетом. Голосование проводится в те-

¹ According to this Act a party uses an unfair practice if, with a view to influencing the result of the ballot, the party-(a) offers to pay money or give money's worth to a worker entitled to vote in the ballot in return for the worker's agreement to vote in a particular way or to abstain from voting, (b) makes an outcome-specific offer to a worker entitled to vote in the ballot, (c) coerces or attempts to coerce a worker entitled to vote in the ballot to disclose-(i) whether he intends to vote or to abstain from voting in the ballot, or(ii) how he intends to vote, or how he has voted, in the ballot, (d) dismisses or threatens to dismiss a worker, (e) takes or threatens to take disciplinary action against a worker, (f) subjects or threatens to subject a worker to any other detriment, or(g) uses or attempts to use undue influence on a worker entitled to vote in the ballot.

чение 20 рабочих дней с момента назначения такого лица, если более длительный срок не установлен Центральным арбитражным комитетом. Голосование может проводиться на рабочем месте или по почте либо путем комбинирования этих двух способов по усмотрению Центрального арбитражного комитета.

После подсчета голосов уполномоченное Центральным арбитражным комитетом лицо извещает его о результатах голосования. Центральный арбитражный комитет выдает документ об официальном признании профсоюза в случае, если большинство работников проголосовало за него, а число принимающих участие в голосовании составило не менее 40% от общего числа имеющих право голоса работников.

7. Признание профсоюза работодателем для представления интересов работников на коллективных переговорах предусмотрено законодательством США и Канады. В США для получения статуса представителя работников на коллективных переговорах профсоюз подает ходатайство для проведения выборов в региональный офис Национального совета по трудовым отношениям. Для подачи ходатайства профсоюз должен подтвердить, что он имеет поддержку по крайней мере 30% работников соответствующей переговорной единицы. Обычно это подтверждается предоставлением уполномочивающих карт, подписанных работниками. При получении заявления о признании работодатель вправе добровольно признать профсоюз, который имеет поддержку большинства переговорной единицы. Обычно добровольное признание происходит, когда профсоюз представляет уполномочивающие карты, подписанные работниками переговорной единицы, и предприниматель не хочет тратить время, деньги, поскольку результат голосования уже предопределен. Профсоюзы могут также объявить забастовку в поддержку требования о признании, оказывая экономическое давление на предпринимателя, чтобы он признал профсоюз без проведения тайного голосования. Работодатель вправе при получении требования о признании независимо от того, какой поддержкой располагает профсоюз, отказать профсоюзу в признании и ждать проведения выборов. Тайное голосование, на котором профсоюз должен получить голоса большинства работников, проводит Региональный офис Национального совета.

В Канаде, выдавая документ о признании, соответствующий орган по труду удостоверяется, что между профсоюзом и предпринимателем существуют длительные отношения, профсоюз намеривается высту-

пать от имени работников при заключении коллективного договора и он не дискриминирует работников в зависимости от принадлежности к его составу. Процедура признания профсоюзов в Канаде складывается из следующих стадий: 1. Профсоюз подает заявление в соответствующий орган по труду для признания его в качестве представителя работников при ведении коллективных переговоров с работодателем. Он предоставляет доказательства своей поддержки работниками, которых намеревается представлять, в виде уполномочивающих профсоюзных карт, подписанных ими. 2. Предприниматель получает копию заявления и объявляет о начале процедуры признания. 3. Орган по труду проверяет численность и состав профсоюза. 4. Должностное лицо органа по труду определяет переговорную единицу работников, о представительстве которой заявляет профсоюз. 5. Работники, которые не желают, чтобы профсоюз выступал на коллективных переговорах от их имени, вправе подать заявление в орган по труду. Эти заявления тщательно проверяются должностным лицом органа по труду с тем, чтобы удостовериться, что работодатель каким-либо образом не инициировал или не повлиял на их подачу.

Однако законодательство не всех провинций Канады следует этому подходу. Пять провинций приняли модель признания профсоюзов США, которая требует от профсоюза «показать интерес работников» (show the interest) органу по труду. В провинциях Канады он варьируется от 40 до 45% уполномочивающих профсоюзных карт, подписанных работниками переговорной единицы. После выявления интереса орган по труду проводит выборы, которые определяют статус представителя. Однако орган по труду вправе признать профсоюз представителем и без проведения выборов, если он представит уполномочивающие карты, подписанные большинством работников переговорной единицы.

Как и в Соединенных Штатах, в Канаде процедура признания основана на двух принципах: мажоритаризма и исключительности¹.

¹ Как уже отмечалось, процедура признания профсоюзов в качестве представителей работников во Франции построена на принципе «плюрализма». Он заключается в том, что представителями работников на коллективных переговорах могут быть профсоюзы, не имеющие поддержку большинства работников переговорной единицы. Однако с 2005 г. коллективные договоры, заключенные профсоюзами, могут быть оспорены профсоюзами, представляющими большинство работников («право оппозиции» (right of opposition), в соответствующем органе по труду.

В случае поддержки большинства работников переговорной единицы, профсоюз является исключительным представителем всех рабочих в переговорной единице, даже тех, кто не является членом профсоюза. Предприниматель может вести коллективные переговоры только с этим профсоюзом, а не с другим представителем трудового коллектива или работниками непосредственно.

8. Законодательство Великобритании, США и Канады устанавливает обязанность работодателя вести коллективные переговоры с официально признанным профсоюзом, но не обязывает его заключать коллективный договор. Однако законодательство Канады предусматривает уникальную возможность обязательного заключения коллективного договора в организации впервые после признания профсоюза представителем работников. В соответствии с федеральным законом и законами семи провинций Канады в случае, если стороны не достигли соглашения по заключению коллективного договора, то его содержание устанавливается соответствующим органом по труду в порядке принудительного арбитража. В деле *Prairie Micro-Tech Inc.* Совет по трудовым отношениям сформулировал факторы, предопределяющие необходимость вмешательства государственного органа в процедуру заключения коллективного договора, среди них: упрямство и неправомерное поведение работодателя, который прекращает переговоры или игно-

Принцип «плюрализма» положен в основу представительства интересов работников в Мексике. Статья 388 Федерального трудового закона устанавливает правила определения заключения коллективного договора в организации, если в ней действуют более одного профсоюза рабочих. Цеховые профсоюзы, членами которого являются работники только определенной профессии, имеют право на собственный коллективный договор. В том случае, когда на предприятии работают члены цеховых профсоюзов и иных профсоюзов, коллективный договор, заключенный цеховым профсоюзом, имеет большую юридическую силу, если его членов больше, чем членов отраслевого профсоюза или профсоюза предприятия. Если цеховой профсоюз не имеет поддержки большинства работников, то коллективный договор, заключенный цеховым профсоюзом, распространяется на его членов, а в отношении других работников действует договор, заключенный их профсоюзом. Когда же выбор встает между отраслевым профсоюзом или профсоюзом предприятия, то коллективный договор заключается с профсоюзом, представляющим большинство работников предприятия (*Blanpain Rogher, Bisom-Rapp Susan, Corbett William R., Josephs Hillary K., Zimmer Michael J. The Global Workplace / International and Comparative Employment LA / Cases and Materials. P. 229, 450*).

рирует профсоюз, неопытность или некомпетентность участников переговоров¹.

В Мексике работодатель обязан не только вступить в коллективные переговоры с профсоюзом после получения уведомления, но и заключить коллективный договор.

В соответствии со ст. 40 ТК РФ стороны обязаны заключить коллективный договор в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий в случае недостижения согласия по отдельным положениям проекта. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или коллективного трудового спора.

9. В зарубежных странах порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения определяется сторонами в соответствии с действующим законодательством о труде. Наиболее показательным в этом отношении считается опыт Великобритании.

В Великобритании профсоюз и работодатель в течение 30 дней после признания профсоюза представителем работников определяют «порядок проведения коллективных переговоров» («Method of Collective Bargaining»). Под порядком проведения коллективных переговоров обычно понимается процедура заключения коллективного договора, имеющая обязательную силу для сторон во время действия соглашения о признании профсоюза. Определяя процедуру заключения коллективного договора, работодатель и профсоюз договариваются о дате начала коллективных переговоров, возможности пересмотра ранее достигнутых соглашений по условиям труда, составе участников переговорного процесса, порядке урегулирования разногласий сторон и т.д. Если работодатель и профсоюз не пришли к соглашению по поводу процедуры коллективных переговоров, любая из сторон может обратиться в Центральный арбитражный комитет с тем, чтобы он оказал им содействие по достижению соглашения или самостоятельно определил порядок проведения коллективных переговоров. В последнем случае Центральный арбитражный комитет предписывает сторонам соблюдать процедуру заключения коллективного договора, установленную в приказе «О при-

¹ *Blanpain R., Bisom-Rapp S., Corbett W.R., Josephs H.K., Zimmer M.J. The Global Workplace / International and Comparative Employment LA / Cases and Materials. P. 176.*

знании профсоюза (Метод ведения коллективных переговоров) 2000 г. (The Trade Union Recognition (Method of Collective Bargaining) Order 2000). Порядок проведения коллективных переговоров, определенный Центральным арбитражным комитетом, будет иметь обязательную силу для профсоюза и работодателя до тех пор, пока они не заключат иное письменное соглашение. В случае несоблюдения одной из сторон обязательных процедур ведения коллективных переговоров другая сторона вправе обратиться с иском в трибунал по трудовым спорам или Центральный арбитражный комитет за разрешением конфликта.

Работодатель и профсоюз создают Объединенный представительный совет («The Joint Negotiating Body») для разработки и заключения коллективного договора. Объединенный представительный совет (далее – Совет) является органом, действующим на паритетных началах, в который входит равное количество представителей работодателя и профсоюза. В Совет обычно включаются по три представителя от работодателя и профсоюза. Каждый профсоюз, признанный работодателем в качестве представителя для соответствующей переговорной единицы, должен иметь право по крайней мере на одно место. Поэтому со стороны профсоюза число представителей в Совете может быть более трех членов. В этом случае работодателю предоставляется право соответственно увеличить и свое представительство. Работодатель в качестве представителей обычно назначает лиц, наделенных правом принимать решения в организации по оплате труда, рабочему времени и времени отдыха рабочих, или уполномоченных работодателем давать рекомендации руководителям, принимающим такие решения. Профсоюз назначает представителей в соответствии с собственными правилами и процедурами. Ими являются или наемные работники переговорной единицы, или должностные лица профсоюза. Каждая сторона в Совете избирает из своих членов председателя и секретаря. Секретарь со стороны работодателя является секретарем Совета. Он ведет документацию и составляет повестки заседаний Совета, организовывает проведение заседаний, уведомляет заинтересованных членов о дате и месте проведения заседаний, составляет письменные отчеты заседаний Совета. Секретарь от стороны работодателя работает в тесном сотрудничестве с секретарем профсоюзной стороны при осуществлении своих обязанностей, предоставляя ему полную информацию о выполнении своих функций.

Процесс коллективных переговоров в организации подразделяется на ряд стадий. На первой профсоюз в письменной форме вносит работодателю свои предложения по изменению условий оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха. В своем требовании профсоюз обосновывает свои предложения и приводит доказательства необходимости изменения существующих условий труда. В том случае, если работодатель и профсоюз не установили ежегодную дату пересмотра условий труда работников, профсоюз может выдвинуть первое требование в течение трех месяцев после определения Центральным арбитражным комитетом порядка проведения коллективных переговоров. Если же работодатель и профсоюз согласовывают дату пересмотра условий труда, профсоюз должен представить первое требование по крайней мере за месяц до этой даты. В любом случае стороны могут договориться и об ином сроке направления профсоюзом своего ежегодного требования. Если профсоюз не выдвигает требований об изменении условий труда в определенный срок, то предполагается, что коллективные переговоры в этом году не состоятся, а существующие условия труда сохраняются. Исключение может составлять случай, когда профсоюз не подает требование в оговоренный срок из-за отказа работодателя предоставить ему информацию в целях ведения переговоров об условиях труда.

На второй стадии в течение 10 рабочих дней после получения требования профсоюза работодатель проводит заседание Совета, где профсоюз обосновывает свои предложения и отвечает на возникшие у работодателя в связи с этим вопросы.

Третья стадия характеризуется тем, что в течение 15 рабочих дней после заседания Совета работодатель принимает требования профсоюза либо отклоняет их полностью или частично. При этом он обязан письменно обосновать свою позицию. Работодатель должен мотивировать свое мнение по изменениям условий труда и последствиям, которые возникнут при удовлетворении профсоюзного требования. Если работодатель в письменном ответе выдвигает встречные предложения об изменении условий труда, то он должен обосновать причины, а также доказательства необходимости их введения. При этом он обязан оценить затраты введения новых условий труда и последствия, которые могут быть вызваны их введением.

На четвертой стадии в течение 10 рабочих дней после получения профсоюзом письменного ответа работодателя проводится заседание

Совета для его обсуждения. На этом заседании работодатель объясняет свое решение по поводу требований профсоюза и отвечает на возникшие в связи с этим вопросы.

Если стороны не выработали соглашения по изменению условий труда, то переговоры вступают в пятую стадию. В течение 10 рабочих дней проводится следующее заседание Совета, на которое профсоюз и работодатель могут пригласить еще двух членов от каждой стороны для обсуждения возникших разногласий.

В том же случае, когда стороны и на этот раз не пришли к соглашению по изменению условий труда, то в пределах пяти рабочих дней работодатель и профсоюз рассматривают каждый в отдельности или совместно необходимость обращения в Консультативную службу примирения и арбитража, чтобы уже с ее участием урегулировать свои разногласия, достичь примирения по спорным вопросам. Другими словами, переговорный процесс завершается на этой — шестой стадии.

Стороны могут на любой из указанных стадий проводить дополнительные заседания, если это способствует достижению соглашения между ними.

Уже начиная с третьей стадии коллективно-договорного процесса, его участники могут принять или изменить действующий в организации коллективный договор. Все последующие стадии в той или иной степени направлены на урегулирование разногласий сторон коллективных переговоров, достижение компромисса в процессе установления условий труда, что позволяет принять коллективный договор, отражающий интересы и работодателя, и работников.

В Великобритании урегулирование разногласий, возникающих при заключении коллективного договора, является частью общей процедуры коллективных переговоров. Такой подход позволяет сторонам применять процедуры примирения или посредничества в урегулировании споров еще в процессе коллективных переговоров. Функцию примирения или посредничества также выполняет специально уполномоченный государственный орган — Консультативная служба примирения и арбитража. Возможность ее участия в коллективных переговорах — важная часть процедуры коллективных переговоров в Великобритании. Необходимость применения процедур примирения или посредничества при заключении коллективного договора обусловлена тем, что примирительный орган имеет возможность разрешить спор до того, как сторо-

ны, ужесточая свои позиции, чрезмерно усложняют продолжение переговорного процесса. Результатом проведения ежегодных коллективных переговоров является заключение коллективного договора.

10. Имущественный элемент характеризует коллективное трудовое правоотношение в сфере распределения работодателем произведенного наемными работниками продукта. Прежде всего речь идет об обязанности оплаты труда, взаимной материальной ответственности субъектов коллективного трудового правоотношения и представляемых ими лиц.

Имущественный элемент коллективного трудового правоотношения выражается, во-первых, в согласовании субъектами своих материальных прав и обязанностей, уже нашедших закрепление в законодательстве о труде; во-вторых, в конкретизации их применительно к условиям организации, отрасли, региона, предусмотренным в законе; в-третьих, в разработке и принятии на себя определенных (оригинальных) обязательств, а соответственно материальных прав и обязанностей, ранее не известных законодателю, но в данных (конкретных) условиях отвечающих согласованным интересам субъектов коллективного трудового правоотношения.

Так, в соответствии с действующим российским законодательством о труде, работодатель обязан обеспечить равную оплату работникам за равный труд, не допускать дискриминации в оплате труда (ст. 132 ТК РФ); выплачивать в полном размере причитающуюся им заработную плату в сроки, установленные законом (ст. 136 ТК РФ), коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; возмещать вред, причиненный работникам в процессе производства, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые предусмотрены законом, иными нормативными правовыми актами о труде (ст. 22 ТК РФ).

В странах ЕС законодатель обращает особое внимание на пресечение дискриминации работников, в том числе и в оплате труда. Равенство мужчин и женщин¹ в Европейском Сообществе закреплено в ст. 141 Договора о Европейском Сообществе (EG – Vertrag), а так-

¹ См. подробнее: Henssler, Braun (Hrsg) *Arbeitsrecht in Europa*. Köln: Dr. Otto Schmidt, 2003; *Fuchs/Marhold*, *Europäisches Arbeitsrecht*, 2001; *Hanau/Steinmeyer/Wank*, *Handbuch des europäischen Arbeits- und Sozialrechts*; *Ktimphove*, *Europäisches Arbeitsrecht*, 2001; *Langenfeld*, *Die Gleichbehandlung von Mann und*

же в директивах: 75/117/EWG «Об унификации правовых норм государств-членов о применении принципа равной оплаты труда мужчин и женщин» от 10.02.1975¹; 76/207/EWG «О реализации принципа равенства мужчин и женщин применительно к доступу к рабочим местам, профессиональному обучению и продвижению по службе и условиям труда» от 09.02.1976²; 92/85/EWG Совета от 19.10.92 «О проведении мероприятий по улучшению безопасности и охраны здоровья беременных работниц, рожениц и кормящих матерей на рабочем месте»³ и 97/80/EG от 15.12.1997 «О бремени доказывания при дискриминации по признаку пола»⁴.

Статья 141 ЕГ устанавливает, что государство-член гарантирует применение принципа равной оплаты для мужчин и женщин за равный или равноценный труд. Под «оплатой» понимаются обычные базовые и минимальные зарплаты, содержания, все другие вознаграждения, которые работодатель за выполненную работу выплачивает работнику непосредственно или опосредованно наличными или в натуре.

Равенство оплаты труда без дискриминации предполагает, что сделанная оплата за работу устанавливается на основе равных единиц измерения. При повременной оплате зарплата на одинаковых рабочих местах должна быть равной.

В основе ст. 141 ЕГ лежит двоякая цель: с одной стороны, предотвращение нарушений свободной конкуренции путем социального демпинга, а с другой — обеспечение основного социального права⁵.

В ст. 141 ЕГ закрепляется только принцип равного вознаграждения, равенство относительно других условий труда проводится через вторичное право. Понятие «вознаграждение» по определению ст. 141 абз. 2 ЕГ толкуется широко. Оно охватывает все без исключения денежные и натуральные выплаты, которые работодатель предоставляет работникам даже косвенно на основании отношений занятости⁶.

Frau im europäischen Gemeinschaftsrecht, 1989; *Wiedemann* // Festschrift für Karl Heinrich Friauf, 1996.

¹ ABI EG Nr. L 45/1975, 19.

² ABI. EG Nr. L 39/1976, 40, 2002/73/EG vom 23.09.2002, ABI. EG Nr. L 269, 15.

³ ABI. EG Nr. L 348/1992, 1.

⁴ ABI EG Nr. L 14, v. 20. 1. 1998, 6.

⁵ Суд ЕС, Реш. от 08.04.1976 — Rs.43/74, Slg. 1976, 455 — Defrenne II.

⁶ Суд ЕС, Реш. от 04.06.1992 — Rs. C-360/90, Slg. 1992, I-3589 — Böteler.

Таким образом, наряду с зарплатой и жалованьем все дополнительные выплаты и предоставления, например надбавки¹, командировочные расходы², иные предоставления работодателя, после увольнения работника или в связи с выходом в отставку охватываются понятием «вознаграждение»³. Выплаты членам семьи⁴ или родственникам умершего работника⁵ также подпадают под это понятие, как и выплаты со стороны третьих лиц по поручению работодателя (например, пенсионная касса⁶). Несущественно, предоставляется ли вознаграждение на основании договорной обязанности либо добровольно или на основании законодательного предписания⁷. Вознаграждением считается сохранение оплаты в случае болезни⁸, во время материнских отпусков⁹, а также при обучении членов производственных советов¹⁰. Выплаты государственной системы социального страхования, как и основанные на законе требования о пенсиях к страховщику, кроме защищенных ст. 141 ЕГ сфер, не подпадают под понятие «вознаграждение».

Равное вознаграждение в соответствии со ст. 141 абз. 1 ЕГ необходимо гарантируется только за равный или равноценный труд. Является ли труд равным, оценивается по выработанным Судом ЕС критериям оценки системы оплаты труда. По ст. 1 абз. 2 Директивы 75/117/ЕВГ также тогда, когда для установления тарифных ставок и окладов используется система распределения по профессиям (тарифная система), она должна основываться на общих критериях для мужчин и женщин.

¹ Суд ЕС, Реш. от 26.06.2001 – Rs. C-381/99, EuZW 2001, 568 – Susanna/Brunnhover/Bank der österreichischen Postsparkasse AG.

² Суд ЕС, Реш. от 09.02.1982 – Rs. 12/81, Slg. 1982, 359 – Garland/Britisch Rail Engineering.

³ Суд ЕС, Реш. от 13.05.1986 – Rs. 170/84, Slg. 1986, 1607 – Bilka/Weber von Hartz; Суд ЕС, Реш. от 17.05.1990 – Rs. C-262/88, Slg. 1990, I-1889 – Barber.

⁴ Суд ЕС, Реш. от 09.02.1982 – Rs. 12/81, Slg. 1982, 359 – Garland/Britisch Rail Engineering.

⁵ Суд ЕС, Реш. от 06.10.1993 – Rs. C-109/91, Slg. 1993, I-4879 – Ten Oevel. Из более раннего – Суд ЕС, Реш. от 09.10.2001 – Rs. 379/99, Pensionkasse für Angestellten der Barmer Ersatzkasse Vvag/Hans Menauer.

⁶ Суд ЕС, Реш. от 28.09.1994 – Rs. C-200/91, Slg. 1994, I-4389 – Coloroll Pension Trustees.

⁷ Суд ЕС, Реш. от 17.05.1990 – Rs. C-262/88, Slg. 1990, I-1889 – Barber.

⁸ Суд ЕС, Реш. от 13.07.1989 – Rs. C-171/88, Slg. 1989, 2743 – Rinner-Kühn.

⁹ Суд ЕС, Реш. от 13.02.1996 – Rs. C-342/93, Slg. 1996, I-475 – Gillespie.

¹⁰ Суд ЕС, Реш. от 04.06.1992 – Rs. C-360/90, Slg. 1992, I-3589 – Bötöl.

Сравнение оплаты работников предполагает наличие в организации сравниваемого лица, которое за равную или равноценную работу получает большую оплату. Суд ЕС признает в качестве сравниваемого лица также и предшественника работника¹, других лиц, получающих большую оплату за равноценный труд².

В странах ЕС запрещена прямая и опосредованная дискриминация по признаку пола. Наличие умысла не требуется³. Если при прямой дискриминации неравное отношение связано именно с полом⁴, то опосредованная дискриминация имеет место, если нейтральный по полу критерий дифференциации фактически сказывается в обременении одного пола⁵. Опосредованная дискриминация, однако, может быть объективно справедливой, если она основана на объективных, не зависящих от пола причинах, необходима для достижения преследуемых ею целей и при этом сохраняется соразмерность между целями и ущемлением интересов⁶. Чаше всего возникает так называемая опосредованная дискриминация женщин при частичной занятости, поскольку на условиях неполного рабочего времени работает больше женщин, чем мужчин⁷. Причины неравного отношения к работникам могут заключаться также в изменении пола работника⁸. Бремя доказывания в суде, исходя из практики Суда ЕС⁹, определено в ст. 4 абз. 1 Директивы 97/80/EG¹⁰. Работнику необходимо прежде всего предоставить факты, которые позволяют предположить наличие дискримина-

¹ Суд ЕС, Реш. от 27.03.1980 – Rs. 129/79, Slg. 1980, 1275 – Wendy Smith.

² Суд ЕС, Реш. от 04.02.1988 – Rs. 157/86, Slg. 1988, 673 – Mary Murphy.

³ Суд ЕС, Реш. от 13.05.1986 – Rs. 170/84, Slg. 1986, 1607 – Bilka/Weber von Hartz.

⁴ Суд ЕС, Реш. от 28.09.1994 – Rs. C-128/93, Slg. 1994, I-4583 – Fisscher.

⁵ Суд ЕС, Реш. от 13.05.1986 – Rs. 170/84, Slg. 1986, 1607 – Bilka/Weber von Hartz; ср. теперь также ст. 2 абз. 2 Директивы 97/80/EG; об определении понятия см. также ст. 2 абз. 2 Директивы 76/207/EWG в действующей редакции.

⁶ Суд ЕС, Реш. от 13.05.1986 – Rs. 170/84, Slg. 1986, 1607 – Bilka/Weber von Hartz. Из более ранних: Суд ЕС, Реш. от 26.06.2001 – Rs. C-381/99, EuZW 2001, 568 – Susanna/Brunnhover/Bank der österreichischen Postsparkasse AG.

⁷ Примеры: Суд ЕС, Реш. от 13.05.1986 – Rs. 170/84, Slg. 1986, 1607 – Bilka/Weber von Hartz. Суд ЕС, Реш. от 27.06.1990 – Rs. C-33/89, Slg. 1990, I-2591 – Kowalska; Суд ЕС, Реш. от 07.02.1991 – Rs. C-184/89, Slg. 1991, I-297 – Nimz.

⁸ Суд ЕС, Реш. от 30.04.1996 – Rs. C-13/94, Slg. 1996, I-2143 – P. S.

⁹ Суд ЕС, Реш. от 17.10.1989 – Rs. 109/88, Slg. 1989, 3199 – Danfoss.

¹⁰ См.: Krimphove Europaisches Arbeitsrecht, 2001; Schlachter RdA 1998, 321.

ции¹. После этого работодатель должен доказать, что он не допустил нарушения принципа равенства.

Правовым последствием нарушения принципа равной оплаты является ничтожность соответствующих законодательных, коллективно-договорных или индивидуально-договорных норм. Суд ЕС предпринимает так называемое выравнивание наверх, т.е. дискриминированным лицам предоставляется право требовать выплаты вознаграждения, которое выплачивается сравнимому лицу, поставленному в лучшие условия². Правда, работодатель может в будущем изменить оплату труда в организации, установив ее на более низком уровне, не нарушая принципа равенства³.

В отдельных странах ЕС проблемам дискриминации уделяется значительное внимание в литературе по трудовому праву, анализируются позиции законодателя, судебных органов. Так, в Великобритании одним из основных принципов современного трудового права объявлен принцип равенства мужчин и женщин при оплате труда за выполнение одной и той же работы. Он был впервые закреплён в законе «О равной оплате труда» 1970 г. Закон вступил в силу в 1975 г. вместе с законом «О запрете дискриминации по половому признаку». В настоящее время они составляют основу законодательства о половой дискриминации в Великобритании. Эти законы направлены на достижение разных целей. Они дополняют друг друга⁴.

Закон «О запрете дискриминации по половому признаку» применяется в тех случаях, когда работник сталкивается с нарушением принципа равенства возможностей, с менее благоприятным отношением к себе по сравнению с работниками противоположного пола, когда решается вопрос о том, кого принимать на работу, кого продвигать по службе, а кого увольнять. Закон «О равной оплате труда» применяется только при дискриминации в период действия трудового договора. Поскольку большинство случаев касается заработной платы и дополнительных выплат, любые условия договора, дискриминирующие в этом отношении лицо, составляют основание иска по закону 1970 г.

¹ Суд ЕС, Реш. от 26.06.2001 – Rs. C-381/99, EuZW 2001, 568 – Susanna/Brunnhover/Bank der österreichischen Postsparkasse AG.

² Суд ЕС, Реш. от 08.04.1976 – Rs.43/74, Slg. 1976, 455 – Defrenne II.

³ Суд ЕС, Реш. от 28.09.1994 – Rs. C-408/92, Slg. 1994, I-4435 – Avdel Systems.

⁴ См. подробнее: Taylor S., Emir A. Employment Law. An Introduction. Oxford, 2006. P. 149–176.

Закон предполагает, что трудовые договоры должны содержать равные условия труда. Если истец докажет, что работодатель нарушает закон, суд или трибунал обязывают работодателя изменить условия договора на будущее и компенсировать работнику недополученный заработок вследствие дискриминирующих условий трудового договора.

Большинство заявлений о дискриминации в области оплаты труда подают в Великобритании женщины. Несмотря на многолетнее действие законодательства в этой сфере, средний заработок женщин значительно ниже, чем у мужчин. Мужчины обычно подают иски о неравенстве в сфере профессиональных пенсий и иных пенсионных выплат. Следует отметить, что законодательство о равной оплате труда в Великобритании, как и в Евросоюзе, принималось для обеспечения равенства прав прежде всего женщин в этой сфере.

Основные правила защиты права на равную оплату труда в Великобритании:

а) Истец должен указать имя «настоящего живого» работника противоположного пола, которому, как он полагает, работодатель незаконно платит больше¹.

¹ Наиболее сложным при защите права на равную оплату труда является вопрос о выборе лица для сравнения заработной платы. Это определяющее решение, от которого зависит исход иска. Первоначальный выбор не может быть изменен истцом или судом для выбора кого-то более подходящего. Истец не должен брать согласие у лица, чей заработок сравнивается, но на практике следует заручиться его поддержкой. В принципе можно назвать более одного лица, но Палата Лордов предостерегает истцов от мультिवыбора. Это рассматривается как злоупотребление процедурой обжалования неравенства оплаты труда.

Сравниваемое лицо должно работать у того же работодателя, что и истец. Выбрать лицо, работающее на другого работодателя, можно в государственном секторе экономики, так как там устанавливаются одинаковые условия труда через национальные коллективные соглашения.

Некоторые принципы подачи заявления были сформулированы в общем праве:

а) В деле *Macartny's Ltd v Smith* (1980) суд постановил, что истица вправе была подать иск на своего предшественника, который ранее занимал ее должность и получал на 10 фунтов в неделю больше;

б) В деле *Diocese of Hallam Trustees v Connaughton* (1996) суд решил, что истец вправе подать иск на преемника, которому после увольнения истицы стали платить за выполнение ее прежней работы вдвое больше;

в) *Murphy v Board Telecom Eireann* (1988) истец вправе подать иск против лица, которое получает больше, хотя выполняемая им работа тарифицируется по более низкому разряду.

б) Истец может подать иск по одному из трех оснований: первое основание — «одинаковый труд» (like work). Истица заявляет, что ей платят меньше, чем работнику противоположного пола, нанятому для выполнения аналогичной работы. Это означает, что их трудовая функция «такая же или почти такая же» (the same or broadly similar). Суд оценивает тип работы, необходимые навыки и знания, ответственность. Второе основание — «работа одного тарифного разряда» (work rated as equivalent). Истец нанят для выполнения работы, отличной от той, что выполняет сравниваемое лицо, но эти работы оцениваются работодателем как «работы одного тарифного разряда». Третье основание — «работа равной ценности» (equal value). Истица считает, что ее работа должна иметь равную оплату с работой сравниваемого лица, несмотря на разницу в выполнении трудовых функций и отсутствие официальной тарификации в организации. Если истец убедит в этом суд, суд назначает независимого эксперта, который проводит тарификацию работ.

в) У работодателя существует множество вариантов защиты, однако прежде всего он должен доказать, что неравенство в оплате труда не вызвано половыми признаками работников. Работодатель может защищаться следующим образом. Во-первых, доказывать, что работники выполняют разную работу, которая и оплачивается по-разному. Во-вторых, доказывать, что иски по основаниям «работа равной ценности» малообоснованны, вследствие чего требование о вызове независимого эксперта следует отклонить. В-третьих, обосновывать, что существенные причины различия в заработной плате, которые не имеют ничего общего с полом истца и его контрагента — мужчина работает: большее количество часов; в менее удобную рабочую смену; на условиях ненормированного рабочего дня; его условия трудового договора, задачи, место работы могут меняться в зависимости от необходимости; имеет более высокую квалификацию, чем женщина, при условии, что она необходима для выполнения данной работы; имеет более длительный стаж работы на предприятии, чем женщина, больший опыт работы; выполняет работу более качественно, если это можно объективно измерить; экономические причины не позволяют установить равные условия труда и т.п.

Недопустимые причины различия в заработной плате: мужчины при приеме на работу требуют более высокой зарплаты; мужчины и женщины представлены разными профсоюзами, которые требуют разных условий по оплате труда; мужчине выплачивается более высокая зарплата

по ошибке; коллективный договор содержит дискриминирующие положения; женщина сама согласилась на более низкую зарплату и др.

Принцип равной оплаты труда в Великобритании распространяется не только на защиту отдельного лица, но и группы лиц женского или мужского пола.

Формы и системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе и работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, устанавливаются субъектами коллективного трудового права (ч. 2 ст. 135 ТК РФ). Их выполнение является обязанностью работодателя (объединения работодателей) по коллективному трудовому правоотношению.

В связи с реализацией постановления Правительства от 5 августа 2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда в которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»¹ создается своего рода нормативная база для дискриминации работников в области труда. Это постановление, несмотря на все предусмотренные в нем оговорки, дает возможность руководителю субъективно оценивать качество труда работников. Так, «решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника»². Аналогичным образом, видимо, будут трактоваться возможности работодателя при установлении размера и других стимулирующих выплат.

Осуществление на практике указанного постановления укрепит принцип субординации в организации, но не будет способствовать созданию дееспособного, сплоченного производственного коллектива,

¹ Российская газета. 2008. 13 авг.

² Приказ Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 14 августа 2008 г. «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений Роспотребнадзора» // Российская газета. 2008. 3 сент.

более того, может привести к систематическому выяснению отношений работников не только с руководителем, но и друг с другом.

С позиций акрибологии¹ это опрометчивый, явно не подготовленный акт. Уже пора бы этому министерству понять элементарную истину, что прежде чем начинать социальный эксперимент, связанный или с оплатой труда, либо с пенсионным обеспечением, необходимо его апробировать на уровне отдельного учреждения, региона, министерства. Затраты на исправление такого рода ошибок оказываются намного выше, чем ожидаемый результат. Это понимают и руководители Министерства здравоохранения и социального развития. На вопрос корреспондента — не получится ли так, что начальники будут злоупотреблять своим новым правом и «награждать» приличной зарплатой лишь «любимчиков»? — заместитель министра ответил, что с переходом на новую систему оплаты труда «доход специалистов действительно во многом будет зависеть от того, на сколько его оценивает директор»². Оказывается, по мнению заместителя министра, в постановлении Правительства установлена «важная норма. Она и должна заставить руководителей госучреждений повышать заработную плату не только себе, своим замам и «особо приближенным», а в первую очередь рядовым сотрудникам. Ведь зарплата самого руководителя будет напрямую зависеть от средней зарплаты всего персонала»³. Другими словами, видимо, руководство Министерства не знакомо с горьким анекдотом о средней температуре больных в лечебном учреждении. Конечно, грустно, но так всегда бывает, когда вместо использования рекомендаций науки россияне приучают к принципу «хотели как лучше, а получилось как всегда».

В ст. 61 Трудового кодекса Республики Беларусь в отличие от трудового законодательства России устанавливается, что оплата труда работников «производится на основе часовых и (или) месячных тарифных ставок (окладов)», определяемых субъектами коллективного трудового права либо «нанимателем»⁴, а в организациях, финансируемых

¹ Лебедев В.М. Акрибология (Общая часть). Томск: Изд-во ТГУ, 2000; Трудовое право и акрибология (Особенная часть). М.: Статут, 2008.

² Российская газета. 2008. 21 авг.

³ Там же.

⁴ В Трудовом кодексе РФ также необходимо оговорить права работодателя в области оплаты труда, если на его предприятии нет профсоюзной организации или работодателем является физическое лицо — индивидуальный предприниматель.

из бюджета и пользующихся государственными дотациями, — Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом».

Аналогичным образом регулируется оплата труда и в Республике Казахстан. При этом особо выделяется роль государства и отдельного работодателя в установлении условий оплаты труда. В п. 4 ст. 126 Трудового кодекса Республики Казахстан значительно ограничиваются возможности субъектов коллективного трудового права. Им предоставляется возможность варьировать стимулирующими выплатами только в пределах 25%: «...система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы (относительно постоянной части заработной платы) не менее 75 процентов в среднемесячной заработной плате без учета единовременных стимулирующих выплат».

Имущественный элемент коллективного трудового правоотношения также включает обязанность работодателя безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах)¹.

Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно выделяет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие более выгодные условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены в локальных правовых актах, например в колдоговоре. Так, работодатель предоставляет в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, по-

¹ В Великобритании в соответствии с п. 28 Процедурного кодекса Консультативной службы примирения и арбитража № 2 «Свободное время для исполнения профсоюзных обязанностей и деятельности» 1977 г. работодатель должен создавать должностным лицам профсоюза условия, необходимые для надлежащего исполнения ими своих обязанностей. Если позволяют финансовые ресурсы, то работодатель предоставляет: 1) отапливаемые, электрифицированные помещения для проведения собраний; 2) телефон и другую оргтехнику; 3) доску объявлений; 4) рабочий кабинет, когда это оправдано объемом работы должностного лица. При этом, в отличие от России, работодатель гарантирует полное невмешательство в деятельность профсоюза.

мещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой работы, физкультурно-оздоровительных мероприятий с работниками и членами их семей.

Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, согласованных субъектами коллективного трудового правоотношения.

11. Экономический элемент коллективного трудового правоотношения составляют взаимные права и обязанности по организации эффективного, конкурентоспособного производства. Эта правовая связь характеризуется совместными усилиями сторон в экономической и финансовой сферах: обеспечение современными средствами производства и их своевременное обновление, обсуждение финансового состояния организации и путей его улучшения.

12. Коллективное трудовое правоотношение содержит субъективные права профсоюзных организаций в экономической сфере, которые носят информационный характер. Так, профсоюзный орган, состоящий в коллективном трудовом правоотношении с работодателем, имеет право обсуждать с ним вопросы о работе организации, вносить предложения по ее совершенствованию; обсуждать также план социально-экономического развития предприятия (ст. 53 ТК РФ) и другие вопросы (ст. 41 ТК РФ).

По действующему законодательству Российской Федерации «представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников» и других сведений (ст. 53 ТК РФ). В отличие от ТК РФ ст. 364 Трудового кодекса Республики Беларусь предусматривает паритетные права (совместное решение) работодателя и профсоюзного органа, например по финансированию строительства, содержания жилья, объектов социально-культурного назначения; организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей; дополнительных гарантий многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов; улучшения условий жизни ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у работодателя; создания условий для по-

вышения культурного уровня и физического совершенствования работников» (п. 13 ст. 364); гарантий социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации.

Не менее важные обязанности работодателя в коллективном трудовом правоотношении оговариваются в ст. 284 Трудового кодекса Республики Казахстан: работодатель обязан предоставить профсоюзу сведения о финансировании мероприятий по улучшению охраны здоровья и созданию гарантий медицинского страхования работников и членов их семей; оздоровлению, санаторно-курортному лечению и отдыху работников, улучшению их жилищных и бытовых условий.

В Великобритании Консолидированный закон «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г. устанавливает также обязанность работодателя предоставлять профсоюзу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Обобщая положения Консолидированного закона, Процедурный кодекс Консультативной службы примирения и арбитража № 2 «Предоставление информации профсоюзам для ведения коллективных переговоров» устанавливает, что работодатель обязан сообщать информацию, без которой профсоюз не может вести коллективные переговоры от имени работников. Ее предоставление должно соответствовать практике хороших производственных отношений. Это информация о предприятии работодателя и группе работников, от имени которых ведутся переговоры.

Консолидированный закон не содержит закрытого (исчерпывающего) перечня информации, которую работодатель обязан сообщать профсоюзу при ведении коллективных переговоров. Процедурный кодекс формулирует критерии для определения сторонами социального партнерства обязанности работодателя по предоставлению запрашиваемой профсоюзом информации. В соответствии с п. 10 Процедурного кодекса № 2 лица, ведущие переговоры, должны учитывать предмет коллективных переговоров, проблемы, возникающие в его процессе; уровень переговоров (отдел, завод, подразделение, уровень компании); размер компании; отрасль производства, в которой работает компания.

В Процедурном кодексе № 2 приводится примерный перечень сведений, которые должны предоставляться работодателем при ведении коллективных переговоров. Так, работодатель обязан предоставлять информацию по следующим вопросам: 1) оплаты труда и материальных выгод (принципы и системы оплаты труда; нормирование труда;

тарификация работ; составные части заработной платы и т.д.); 2) условий найма (политика привлечения кадров, перевода и увольнения работников; вопросы производственного обучения и продвижения по службе; проблемы равных возможностей работников на рабочем месте и их гарантий; система оценки производительности труда; вопросы безопасности, гигиены труда и социальной защиты и т.д.); 3) рабочей силы (число работников; реорганизация штатов; сверхурочная занятость и работа на условиях неполного рабочего времени; планирование занятости; стандарты укомплектования предприятия персоналом; плановые изменения в методах управления персоналом и оснащении производства; текучесть кадров; планирование инвестиций на развитие кадрового потенциала); 4) трудовой деятельности (данные о производительности труда и мощностях производства; доходы от увеличения производительности предприятия и выпуска продукции, проценты от вложенных капиталов; уровень продаж); 5) финансового положения (активы и пассивы; структура расходов; валовый и чистый доход; источники прибыли, распределение прибыли; отпускная цена на продукцию; ссуды основным и дочерним компаниям и процентные платежи по кредитам). Приведенный перечень, как уже отмечалось ранее, не является исчерпывающим, поскольку работодатель вправе предоставить и другие сведения. Более того, в отдельных ситуациях не вся информация, указанная в перечне, может быть предоставлена работодателем профсоюзным органам в процессе коллективных переговоров.

13. Работодатель нередко не заинтересован в создании безопасных условий труда. В коллективном трудовом правоотношении всегда присутствует элемент охраны жизни и здоровья участников совместного труда, его субъекты взаимно обременяются системой обязательств в этой сфере.

В постсоветский период в России резко снизилось финансирование мероприятий по охране труда в процессе производства, возросло количество несчастных случаев, профессиональных заболеваний, производственных травм со смертельным исходом. Работодатель пытается экономить на спецодежде, смывающих и обеззараживающих средствах, лечебно-профилактическом питании, санитарно-бытовом обслуживании женщин (нет комнат личной гигиены, душевых).

В ряде республик, образовавшихся после распада СССР, вопросы правового регулирования безопасности и охраны труда достаточно детально

изложены в Трудовых кодексах. В Трудовом кодексе Российской Федерации и Трудовом кодексе Республики Казахстан безопасности и охраны труда отведены специальные разделы: в ТК РФ такой раздел включает четыре главы (общие положения, требования охраны труда, организация охраны труда, обеспечение прав работников на охрану труда) в ТК РК – раздел пятый состоит из пяти глав (государственное управление в области безопасности и охраны труда, гарантии прав работников в области безопасности и охраны труда, права и обязанности работников и работодателя в области безопасности и охраны труда, организация безопасности и охраны труда, расследование и учет несчастных случаев и иных повреждений работников, связанных с трудовой деятельностью).

В Трудовом кодексе Республики Беларусь охрана труда регулируется нормами, сформулированными в главе 16 в десяти статьях. Хотя и более лаконично, но регулируются те же вопросы охраны труда, что и в упомянутых ранее кодексах.

Мероприятия по безопасности и охране труда¹ конкретизируются субъектами коллективного трудового права и обретают обязательный характер в виде прав и обязанностей в коллективном трудовом правоотношении.

Конечно, мероприятия по безопасности и охране труда требуют определенных материальных, финансовых затрат, которые обязан производить работодатель как субъект коллективного трудового права. И в этом смысле рассматриваемый элемент коллективного трудового правоотношения тесно связан с экономическим и имущественным. Это лишний раз подтверждает вывод о коллективном трудовом правоотношении как социально-правовой системе, о единстве и органической связи его элементов, составляющих его структуру.

14. Коллективное трудовое правоотношение существует в течение определенного срока. По российскому праву обычно не более трех лет. В этом смысле его можно определить как длящееся правовое отношение.

В Великобритании коллективное трудовое отношение прекращается с истечением трех лет с момента официального признания профсоюза. В соответствии с Приказом «О признании профсоюза (Метод ведения коллективных переговоров)» 2000 г. условия об оплате труда,

¹ Слово сочетание «мероприятия по безопасности и охране труда», сформулированное в Трудовом кодексе Республики Казахстан, представляется более приемлемым. Безопасность и охрана труда понятия не идентичные.

рабочем времени и времени отдыха пересматриваются ежегодно, если стороны не установят иной переговорный период.

В Мексике коллективный договор может быть заключен на неопределенный срок, поэтому коллективное трудовое отношение не ограничено в продолжительности. Однако ст. 399 Федерального трудового закона требует пересмотра условий о заработной плате один раз в год.

15. Практике известны случаи модификации субъектов коллективного трудового правоотношения. Законодательство регулирует такие формы модификации работодателя, как изменение наименования организации, ее реорганизация в форме преобразования, а также смена представительства в коллективно-трудовом правоотношении. Казалось бы, совершенно очевидно, что замена субъекта в правовом отношении должна повлечь за собой его прекращение. Однако законодатель в интересах второго субъекта такого правоотношения «консервирует» коллективное трудовое правоотношение на определенный срок. И это с практической точки зрения вполне оправданно.

Изменение наименования организации, т.е. субъекта коллективного трудового права, как правило, не меняет его статуса. В соответствии со ст. 54 ГК РФ юридическое лицо должно иметь свое наименование, содержащее указание на его организационно-правовую форму. Наименования некоммерческих организаций, а также унитарных предприятий и в предусмотренных законом случаях других коммерческих организаций должны содержать указание на характер деятельности юридического лица. То есть при изменении наименования организации следует выполнять требование ст. 54 ГК РФ. Более того, изменение наименования субъекта коллективного трудового правоотношения влечет за собой изменение и его учредительных документов, поскольку в соответствии с п. 2 ст. 52 ГК РФ в учредительных документах юридического лица указывается место его нахождения, порядок управления. Это одно из необходимых условий государственной регистрации. Нарушение установленного порядка образования юридического лица, так же как и несоответствие его учредительных документов закону влечет отказ в государственной регистрации (ч. 2 п. 1 ст. 51 ГК РФ).

Стало быть, изменение наименования организации юридически значимое и процедурно достаточно сложное явление в жизнедеятельности субъекта коллективного трудового правоотношения. В свою очередь, изменения учредительных документов приобретают силу для третьих лиц

обычно с момента их государственной регистрации, а в случаях, установленных законом, — с момента уведомления органа, осуществляющего государственную регистрацию о таких изменениях (п. 3 ст. 52 ГК РФ).

16. При смене формы собственности¹ организации коллективное трудовое правоотношение сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. Любой из субъектов коллективного трудового правоотношения в этот срок может обратиться к другому с предложением о сохранении прежнего коллективного трудового правоотношения.

В законодательстве многих зарубежных стран установлены права работников при переходе предприятия другому лицу. На уровне Евросоюза действует директива Совета 2001/23/ЕС от 12.03.2001² «О сохранении прав работников при переходе к другим владельцам фирм, предприятий или частей фирм, предприятий». Директива распространяется на переход фирм, предприятий, частей фирм и предприятий к другому владельцу на договорной основе или в результате слияния. При этом трудовой договор с работником сохраняется, сохраняются все его права, приобретатель обязан соблюдать закрепленные в коллективном договоре условия труда до истечения его срока. Допускается ограничение срока сохранения действия коллективного договора в течение одного года. Принцип сохранения прав, однако, по общему правилу не распространяется на требования по производственному пенсионному обеспечению, обеспечению по инвалидности и по случаю потери кормильца.

Таким образом, в государствах — членах ЕС в случае перехода бизнеса к другому собственнику, его приватизации коллективный договор сохраняет свое действие в течение определенного времени. Нарушение договора работодателем в этом случае объявляется незаконным действием, которое работник вправе обжаловать в суде. В Великобритании сохранение прав работников касается только содержания трудовых договоров, которые не могут нарушаться предпринимателем после

¹ Цивилисты говорят о смене организационно-правовой формы юридического лица (см., например: Гражданское право: Учебник. Т. 1 / Под ред. А.П. Сергеева и Ю.К. Толстого. М.: Проспект, 2003. С. 162). Термин «изменение организационно-правовой формы» использует и законодатель (ч. 5 ст. 58 ГК РФ).

Это еще раз подтверждает ранее уже высказанное мнение о небрежности, если не больше, лиц, разрабатывавших Трудовой кодекс Российской Федерации.

² Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses.

перехода к нему предприятия. С коллективным договором он может делать все, что пожелает, поскольку он связывает его только «по доброй воле» (in honour). В результате отсутствие юридической (законной) силы коллективного договора в Великобритании осложняет положение наемных работников в отличие от положения работников других стран при передаче предприятия другому собственнику¹.

17. При реорганизации предприятия коллективное трудовое правоотношение сохраняется в течение всего срока реорганизации. По всей вероятности, в данном случае можно вести речь о своеобразной временной его консервации, поскольку изменение (замена) одного из субъектов не влияет на его действие в течение ограниченного срока. Сложно говорить и о прекращении коллективного трудового правоотношения под отменительным условием, хотя и эта точка зрения, видимо, имеет право на существование.

Реорганизация может производиться в форме слияния, присоединения, разделения и выделения. В отличие от ч. 5 ст. 43 ТК РФ в ч. 1 ст. 57 ГК РФ упоминается еще и такая форма, как преобразование.

Цивилисты решают аналогичную проблему несколько иначе. Так, по мнению В.А. Рахмилович, при слиянии и преобразовании юридических лиц происходит универсальное правопреемство, поскольку «права и обязанности прекращенных юридических лиц в виде комплекса переходят к вновь возникшим»². В таком случае сложно говорить о сохранении коллективного трудового правоотношения, хотя в содержательной его части в связи с передачей «комплекса прав и обязанностей» новому субъекту практически ничего не меняется. Такие вопросы нередко возникают при распространении на вновь образованные предприятия действия локальных нормативных правовых актов прекратившего свою деятельность юридического лица.

В связи с тем, что в соответствии с ч. 5 ст. 43 Трудового кодекса РФ³ при реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего

¹ Taylor S., Emir A. Employment Law. An Introduction. P. 526.

² Гражданское право: Учебник. Ч. 1 / Под ред. О.Н. Садикова. М.: Юрист, 2001. С. 150.

³ См. также постановление Правительства РФ от 15 декабря 2007 г. «О создании и регулировании деятельности федеральных казенных предприятий» // Российская газета. 2007. 26 дек.

срока реорганизации, следует признать, что не более чем в течение указанного срока сохраняют свою юридическую силу и локальные нормативные правовые акты прежней организации и не только потому, что многие из них являются приложением к коллективному договору. Прекращение коллективного трудового правоотношения лишает их юридической силы на будущее время, после реорганизации. Что же касается их применения при разрешении трудовых споров, возникших у наемных работников или их представителей до реорганизации, то юридическая сила таких актов сохраняется. Изложенное позволяет поставить вопрос о природе коллективного трудового правоотношения в этой части. Юрисдикционный орган, рассматривающий такой спор, исходит из своего рода «реанимации» коллективного трудового правоотношения. Аналогичным образом решаются трудовые споры, когда суд исходит из «реанимации» трудового правоотношения, если оно было прекращено в связи с увольнением работника. Так, в определении судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 14 мая 2003 г. по иску В.И. Симагина к ОАО «Новокузнецкий алюминиевый завод» (ОАО «НКАЗ») о перерасчете сумм, выплачиваемых ему в счет возмещения вреда, суд исходил из содержания коллективного трудового правоотношения, существовавшего на ОАО «НКАВЗ» до увольнения В.И. Симагина. В частности, судебная коллегия в своем определении отметила, что отраслевые тарифные соглашения устанавливают социальные гарантии и льготы для работников отрасли. В коллективных договорах ОАО «НКАЗ» также предусматривалось, что целью договора является достижение социального партнерства и гарантий социальной защищенности работников в степени, равной или превышающей гарантии, установленные законодательством и отраслевым тарифным соглашением. И несмотря на прекращение трудового правоотношения, права истца, закрепленные в актах социального партнерства, обоснованно подтверждены судом первой инстанции.

Сложно обосновать положение о том, что субъективные права наемного работника или социального партнера сохраняются, а соответствующего им правоотношения не существует.

Ликвидация юридического лица в соответствии со ст. 61 ГК РФ «влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам».

Юридическое лицо может быть ликвидировано: 1) добровольно, т.е. по решению его учредителей либо органа юридического лица, уполно-

моченного на то учредительными документами. Основания для этого перечислены в ч. 1 п. 2 ст. 61 ГК РФ: истечение срока, на который создано юридическое лицо; достижение цели, ради которой оно создано или в связи с признанием судом недействительной регистрации юридического лица при допущении при его создании нарушений закона либо иных нормативных правовых актов, если они носят неустранимый характер; 2) по решению суда в случае осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо деятельности, запрещенной законом или с иными неоднократными, грубыми нарушениями закона, иных нормативных правовых актов, а также в других случаях, предусмотренных ч. 2 п. 2 ст. 61, ст. 65 ГК РФ (несостоятельность, банкротство).

С требованием о ликвидации юридического лица могут обратиться в суд государственные органы, органы местного самоуправления, если им предоставлено такое право законом. Обязанность по осуществлению ликвидации решением суда может быть возложена или на его учредителей (участников), либо орган, уполномоченный на ликвидацию юридического лица его учредительными документами (ч. 2 ст. 61 ГК РФ).

Казалось бы, не вызывает возражений положение о том, что в случае ликвидации юридического лица прекращается и коллективное трудовое правоотношение, субъектом которого оно является. Правда, в соответствии со ст. 43 ТК РФ можно утверждать, что оно сохраняется в течение всего срока ликвидации организации. На этот период субъектом коллективного трудового правоотношения остается ликвидируемая организация как юридическое лицо. Однако в законе предусмотрено, что в случае отказа ликвидационной комиссии в удовлетворении требований кредитора либо уклонения от их рассмотрения кредитор вправе «обратиться в суд с иском к ликвидационной комиссии» (п. 4 ст. 64 ГК РФ). Ликвидационную комиссию вряд ли можно признать правопреемницей ликвидируемой организации. В то же время она признается законодателем самостоятельным субъектом, осуществляющим права юридического лица, а не его представителем. Другими словами, наряду с самостоятельными обязанностями юридического лица возникают соответствующие правомочия и обязанности у ликвидационной комиссии, т.е. можно вести речь о своего рода удвоении субъекта на стороне организации, что не может не сказаться на форме и содержании коллективного трудового правоотношения. Дело в том, что другой субъект коллективного трудового правоотношения в соответствии со ст. 370 ТК РФ «имеет право

на осуществление контроля за соблюдением» работодателем (организацией, юридическим лицом) нормативных правовых актов, выполнением условий коллективного договора и соглашений, распространяющих свое действие на организацию. Очевидно, что это субъективное право и определенного профсоюзного органа, составляющего содержание коллективного трудового правоотношения. Однако нельзя однозначно утверждать, что соответствующая ему в ликвидационный период юридическая обязанность принадлежит либо ликвидируемой организации, либо ликвидационной комиссии, которая в исследуемом плане не является ее представителем. Сложно разделить между этими двумя субъектами, например, такие элементы содержания коллективного трудового правоотношения, как организационный, охраны жизни и здоровья участников, подчиненного работодателю труда, поскольку такие отношения могут быть прекращены после увольнения всего персонала организации, ликвидации ее первичного органа профсоюза работников.

Более того, «ликвидация юридического лица считается завершённой, а юридическое лицо — прекратившим существование» только «после внесения об этом записи в единый государственный реестр юридических лиц» (п. 8 ст. 63 ГК РФ).

По всей вероятности, гражданское, трудовое и коллективное трудовое правоотношение не совпадают не только по своему содержанию, но и времени возникновения и прекращения.

18. Коллективное трудовое правоотношение прекращается и в случае ликвидации, самороспуска, объединения, разделения или слияния профсоюзных организаций.

Федерация состоит из членских организаций (общероссийских, межрегиональных профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов России). Федерация может иметь свои представительства (ст. 11 Устава Общественной организации Федерации независимых профсоюзов от 23 марта 1990 г. с изменением на 15 ноября 2006 г.).

Решение профсоюза о самороспуске или реорганизации принимается съездом¹. Оно считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей делегатов при наличии кворума.

¹ В соответствии со ст. 10 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» реорганизация или прекращение деятельности профсоюза либо первичной профсоюзной организации «осуществляется по

Ликвидация профсоюза в России как юридического лица осуществляется на основании решения суда. В случае ликвидации профсоюза как юридического лица или реорганизации (объединения, разделения или слияния) в России осуществляется соответствующая государственная регистрация.

Сведения, документы, необходимые для регистрации представляются в орган, которым был выдан документ о государственной регистрации вновь образуемого или ликвидируемого профсоюза, первичной профсоюзной организации. Получив необходимые документы, федеральный или территориальный орган государственной регистрации направляет их в уполномоченный регистрирующий орган по ведению единого государственного реестра юридических лиц. Указанный орган в срок не более чем пять рабочих дней со дня получения необходимых документов вносит в единый государственный реестр соответствующую запись и не позднее рабочего дня, следующего за днем внесения указанной записи, сообщает об этом в орган, который представил сведения, документы о ликвидации или реорганизации профсоюза или первичной профсоюзной организации (ст. 10 федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Объединение, разделение или слияние профсоюзных организаций влечет за собой образование нового субъекта коллективного трудового права, с которым работодатель (объединение работодателей) может вступить в коллективное трудовое правоотношение. Уставом, положением или законом правопреемство профсоюзных органов в таких случаях не регулируется.

Краткие выводы

1. Коллективное трудовое правоотношение — преимущественно отраслевое правовое отношение. Плодотворно различать два его вида: статутное и относительное.

В статутном правоотношении реализуются (обеспечиваются) права и обязанности субъекта коллективного трудового права, составляющие

решению его членов в порядке, определяемом уставом, положением о первичной профсоюзной организации», а ликвидация как юридического лица — в соответствии с федеральным законом.

его статус. В теории права такие правоотношения именуются общими, среди них выделяются абсолютные.

Общее коллективное трудовое правоотношение предполагает, что все обязаны соблюдать статус субъекта коллективного трудового права, не препятствовать его реализации.

Абсолютное коллективное трудовое правоотношение индивидуализирует правомочия определенного субъекта коллективного трудового права. Все другие субъекты по отношению к нему являются обязанными. Такой вывод можно сделать, например, анализируя процедуру официального признания профсоюза в Великобритании, содержание ч. 2 ст. 36, ч. 4 ст. 40 ТК РФ и других нормативных правовых актов России. Особую роль в возникновении абсолютного коллективного трудового правоотношения выполняют конституционные нормы (ч. 2 ст. 35, ч. 3 ст. 37 Конституции РФ). В соответствии с ч. 1 ст. 30 Конституции РФ «каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется».

В относительном коллективном трудовом правоотношении реализуются правомочия и обязанности субъектов коллективного трудового права, в частности особое значение среди них приобретают процедурные — по заключению, исполнению соглашений, коллективного (тарифного) договора. Они конкретизируются в связи с персонификацией субъектов коллективного трудового права, их интересов с учетом конкретных условий заключения соглашения, договора.

В интересах изучения, совершенствования колдоговорной практики целесообразен анализ единого относительного коллективного трудового правоотношения применительно к той или иной стране.

2. Элементарное исследование коллективного трудового правоотношения позволяет сделать вывод, что необходимо различать правоотношение как идеальную юридическую форму постоянно существующей связи между субъектами коллективного трудового права и его фактическое правовое содержание.

В конечном счете предметом регулирования норм трудового права являются не столько общественные отношения, связанные с трудом, сколько интересы его сторон.

Трудовые, в том числе и коллективно-трудовые отношения, — это своего рода «буферная зона» между нормами трудового права и инте-

ресом. Она действительно опосредуется нормами права, но только с целью обеспечения интересов субъектов трудового правоотношения, создания необходимых гарантий его обеспечения. Если вычленишь и тем более выбросить из этой цепочки интерес, любое трудовое правовое регулирование потеряет всякий смысл, поскольку именно категория интереса отвечает на самые важные вопросы правовой действительности: зачем необходимы разработка и принятие той или иной нормы, почему ее следует применять, совершенствовать, каков конечный результат правоприменения. Понятие общественного отношения — это скорее фикция, интересы его субъектов всегда реальны, конкретно определены, вполне адресны.

3. Пытаясь определить содержание общественного отношения, его разновидности — коллективного трудового правоотношения, мы обычно говорим о субъективном праве и юридической обязанности. Это тоже своего рода фикции. На самом деле субъективное трудовое право — это признанный государством, реально существующий, конкретно определенный, защищенный (гарантированный) нормами трудового права, востребованный интерес работника, работодателя либо их представителей. Юридическая обязанность как элемент трудового правоотношения, в свою очередь, — признанный государством, полностью или частично утрачиваемый либо фактически ограниченный в пользу другого субъекта интерес, что опосредуется процедурными или процессуальными нормами трудового права.

Следовательно, содержанием коллективного трудового правоотношения является соотношение защищенного (гарантированного) нормами трудового права интереса его субъекта и соответственно интереса, лишенного в пользу другого лица правовой защиты, соответствующих юридических гарантий. Такая конструкция позволяет говорить о реализации коллективного трудового правоотношения как удовлетворении конкретно-определенного интереса лица, обеспеченного на основе правовой связи его субъектами добровольно или с помощью средств, закрепленных в нормах права.

4. Коллективное трудовое правоотношение едино, но его нельзя облекать в форму монолита. Это длящееся во времени, развивающееся, сложное, системное, а не комплексное правовое отношение, содержание которого изменяется в связи с его совершенствованием: часть исполненных обязательств утрачивает свою силу, могут появляться но-

вые, дополняться уже существующие. Образно говоря, единое коллективное трудовое правоотношение пульсирует, развивается, стремится к совершенству своей формы и содержания, чтобы при наступлении определенных юридических фактов «умереть», воплотившись в целый ряд индивидуальных правовых актов, ради чего оно, собственно, и возникало. Разорвать эту связь, раздробить ее на части, конечно, можно, только вряд ли это удастся сделать без существенных потерь для понимания коллективного трудового правоотношения как системы. Динамика коллективного трудового правоотношения предполагает возникновение, изменение, приостановление, возобновление, прекращение его элементарных составляющих, сокращение или расширение объема их предмета, а возможно, и согласованную замену обязательства, предусмотренного коллективным (тарифным) договором, соглашением.

Движение (модификация) коллективного трудового правоотношения — это система социально-трудовых сделок, перманентное изменение содержания правового состояния субъектов коллективного трудового права. Его пределы обычно предусматриваются действующим законодательством о труде, коллективным договором, соглашением.

5. Единое коллективное трудовое правоотношение, как уже отмечалось, является сложным системным образованием. Оно может состоять из двух или более неразрывно связанных и взаимно обусловленных правоотношений элементарного вида. Но это не самостоятельные правовые отношения, а всего лишь элементы коллективного трудового правоотношения как системы.

К структуре единого коллективного трудового правоотношения можно отнести все его внутренние связи, присущие субъективному праву и корреспондирующей ему обязанности субъектов коллективного трудового права. Их раздельное изучение — это долгий и вряд ли оправданный путь исследования содержания коллективного трудового правоотношения. Дело еще и в том, что такого рода правовые связи нередко однородны, имеют в основном общий объект правопритязания, единые цели и задачи его правового опосредования. В содержании коллективного трудового правоотношения целесообразно различать следующие его составляющие (элементы): организационный, имущественный (материальный), информационный, экономический, охраны жизни и здоровья участников неединоличного, подчиненного работодателю труда.

Глава 4. Участие работников в управлении предприятием

1. В системе социально-трудовых отношений различаются связи нескольких пар субъектов. В том числе между работодателем (его представителями) и трудовым коллективом. Обычно их объектом является согласование интересов трудового коллектива и работодателя. Правосубъектность трудового коллектива в настоящее время — одна из дискуссионных проблем теории российского трудового права. Это обусловлено, как уже отмечалось ранее, отказом российского законодателя в Трудовом кодексе РФ от термина «трудовой коллектив» и заменой его на более неопределенный — «работники». Трудовой кодекс РФ наделяет работников определенными правами по участию в управлении предприятием. Нельзя не отметить, что круг этих прав существенно сужен по сравнению с трудовым законодательством советского периода. Хотя наделение работников правами на участие в управлении предприятием, решении производственных вопросов, получение от работодателя информации о состоянии дел в организации характерно для современного законодательства, практики его применения в других странах. Сопоставление опыта правового опосредования представительства интересов работников на уровне предприятия в странах с рыночной экономикой целесообразно для определения эффективности форм участия работников в управлении организацией.

2. Для изучения российского опыта правового регулирования участия работников в управлении предприятием представляет интерес исторический подход к рассмотрению этой проблемы. Необходимость взаимодействия работодателей с представителями рабочих в России стала осознаваться уже на рубеже XIX–XX вв. как промышленниками, так и властью. В 1904 г. В.П. Литвинов-Фалинский отмечал: «В фабричной жизни имеется масса явлений и факторов, не подлежащих внешнему правительственному воздействию. Не говоря уже о высоте

заработной платы, не поддающейся законодательному урегулированию, масса других, весьма существенных вопросов требует для своего разрешения участия в той или иной форме самих рабочих. Отношения фабрикантов и рабочих непрерывно изменяются и правильное разрешение возбуждаемых этими отношениями вопросов является существенной потребностью промышленной жизни. Крупная промышленность отделила хозяев от рабочих, предоставив последних собственному попечению. Ввиду этого ни фабриканты, ни органы фабричного надзора часто не могут иметь истинного представления о желаниях рабочих и нередко знакомятся с ними лишь тогда, когда недовольство рабочих проявляется в виде волнений или стачек»¹.

Признание необходимости учета потребностей рабочих и участия их в решении целого ряда вопросов привело к принятию закона от 10 июня 1903 г. «О фабричных старостах». Сущность закона сводилась «к предоставлению фабрикантам права разрешать их рабочим выбирать особых старост для сношения с властями и фабричной администрацией по делам, возникающим в сфере наемных отношений»².

Глава третья Устава о промышленном труде 1913 г. («Об учреждении старост в промышленных предприятиях») содержала нормы о праве фабричных, заводских управлений предоставлять работникам возможность избирать старост, закрепила порядок их избрания, а также права и обязанности старост. Однако фактически меры по введению института старост были направлены не столько на обеспечение эффективного взаимодействия работодателей и рабочих, сколько на борьбу с «рабочим движением», разделение рабочих и подчинение их старостам, подконтрольным, в свою очередь, полиции.

После февраля 1917 г. в России наряду с профсоюзами появились выборные органы рабочих и служащих промышленных предприятий и транспорта — фабрично-заводские комитеты (ФЗК). Они избирались на общих собраниях рабочих и служащих предприятия (или нескольких предприятий). В отличие от профсоюзов ФЗК объединяли рабо-

¹ Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. СПб., 1904. С. 93.

² Там же. С. 93. Закон об учреждении старост в промышленных предприятиях, включенный в Устав о промышленном труде детально проанализирован Е.Б. Хохловым (Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1. СПб., 2000. С. 107–109).

чих независимо от профсоюзной или профессиональной принадлежности. Их главной задачей стал рабочий контроль над производством и распределением. Явочным порядком они вводили 8-часовой рабочий день, решали вопросы расценок и зарплаты, приема и увольнения, снабжения рабочих продовольствием, брали на себя функции управления, если предприниматели пытались закрыть предприятие или сократить производство. Вопросы выработки тарифов, заключения коллективных договоров, организации медицинской помощи рабочим и др. комитеты решали вместе с профсоюзами. При многих ФЗК имелись конфликтные, культурно-просветительские и другие комиссии¹.

Кодекс законов о труде 1918 г. провозглашал «самое широкое самоуправление» трудящихся под руководством Центральной Советской власти (п. V Преамбулы). Органы самоуправления трудящихся (фабрично-заводские и тому подобные комитеты) были наделены рядом прав, в частности по проверке оснований ухода с работы в случае увольнения рабочего по собственному желанию (ст. 51); участию в установлении времени, порядка, очереди использования отпусков (ст. 109) по соглашению между органами управления предприятием, учреждением или хозяйством и органами самоуправления трудящихся; наблюдению за выполнением правил внутреннего трудового распорядка (ст. 126). Кроме того, Кодекс содержал нормы о праве профессиональных союзов вырабатывать тарифные положения (ст. 8), об обжаловании в профессиональный союз отказа в окончательном приеме на работу трудящегося, не выдержавшего испытания (ст. 36), о создании оценочных комиссий для распределения трудящихся по группам и категориям в пределах каждой отрасли труда (ст. 61); получении согласия профессионального союза на сверхурочную работу при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть завершена в нормальное рабочее время, если прекращение этой работы может повлечь за собой порчу материалов и машин (ст. 95).

Со временем фабрично-заводские комитеты и иные органы самоуправления трудящихся фактически вошли в состав профсоюзов. КЗоТ РСФСР 1922 г. в качестве представителя рабочих и служащих называл профессиональный союз и содержал специальную гл. XV («О профессиональных (производственных) союзах рабочих и служащих и их органах

¹ Большая советская энциклопедия. Т. 41. 3-е изд. С. 457.

в предприятиях, учреждениях, хозяйствах»). Профессиональные (производственные) союзы, объединяющие граждан, работающих по найму в государственных, общественных и частных предприятиях, учреждениях и хозяйствах, получали право выступать перед государственными и хозяйственными органами от имени работающих по найму в качестве стороны, заключающей коллективные договоры, а равно представлять от их имени по всем вопросам труда и быта (ст. 151).

Первичным звеном профессиональных союзов стали комитеты рабочих и служащих (фабрично-заводской, рудничный, местный и т.п.), а также делегаты — уполномоченные союза.

По закону полномочия комитетам предоставлялись достаточно широкие. Так, в соответствии со ст. 156 КЗоТ РСФСР они осуществляли:

а) представительство и защиту интересов рабочих и служащих, объединяемых профсоюзом в переговорах с администрацией предприятия, учреждения и хозяйства по вопросам условий труда и быта работников;

б) представительство в отношениях с правительственными и общественными организациями;

в) наблюдение за точным исполнением администрацией предприятия, учреждения или хозяйства, установленных законом норм по охране труда, социальному страхованию, выплате заработной платы, правил санитарии и техники безопасности, оказывали содействие государственным органам охраны труда;

г) мероприятия по улучшению культурного и материального быта рабочих и служащих;

д) содействие нормальному ходу производства в государственных предприятиях и участие через соответствующие профессиональные (производственные) союзы в организации народного хозяйства.

КЗоТ 1922 г. содержал также процедурные нормы, обеспечивавшие деятельность комитетов, и запрет администрации чинить им препятствия. Кроме того, Уголовным кодексом РСФСР предусматривалась ответственность за воспрепятствование законной деятельности фабзавкомов (месткомов), профсоюзов и их уполномоченных или препятствование использованию ими своих прав.

В последующем роль трудовых коллективов в общественной жизни и управлении трудом возрастала. Эту тенденцию можно проследить по советскому законодательству середины XX в. В 70–80-х гг. законодатель определил правовое положение трудового коллектива как самостоятель-

ного субъекта права, наделив его большим объемом прав. В Конституции СССР 1977 г. трудовые коллективы рассматривались как элемент политической системы общества, что нашло закрепление в ст. 8. В 1983 г. был принят закон СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями», содержащий широкий перечень прав трудового коллектива, но в основном совещательного характера. Трудовой коллектив определялся как объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на предприятии. Он наделялся полномочиями не только в рамках предприятия, учреждения, организации, но и по участию в обсуждении и решении общегосударственных и общественных дел.

В науке трудового права в 1970-х гг. активно развивалась теория производственной демократии¹. В 1980-х гг. законодательство о трудовых коллективах продолжало совершенствоваться. Законом СССР «О государственном предприятии» 1987 г. и изменениями, внесенными в КЗоТ РФ, трудовой коллектив наделялся правом решающего голоса. Решения общего собрания становились обязательными для администрации и государственных органов. Предусматривалось создание постоянно действующего органа – Совета трудового коллектива. Наделение трудовых коллективов широкими правами по участию в управлении предприятиями, конечно, во многом было обусловлено, как отмечалось ранее, идеологией, провозглашавшей трудящихся собственниками средств производства.

После 1992 г. права трудовых коллективов были существенно ограничены. Своеобразная интерпретация российским законодателем рыночных отношений повлекла за собой изменение статуса трудовых коллективов, обусловила снижение уровня участия наемных работников в управлении организацией. Однако нельзя отрицать, что и в рыночных условиях хозяйствования у работодателя и наемных работников существуют общие интересы. Они, например, заинтересованы в успехе предприятия; в его развитии, гарантирующем сохранение рабочих мест, совершенствовании технологического процесса. Такого рода действия российского работодателя находятся в очевидном противоречии с той тенденцией расширения прав трудового коллектива в управлении организацией, которая сформирована в документах Международной организации труда (МОТ),

¹ См. подробнее: *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права: В 2 т. Т. 1. С. 332–336.

ЕС, отдельных государств. Это можно проследить на примере участия работников, их представителей в управлении предприятием.

Непосредственное участие наемных работников в управлении, в организации производства в странах с рыночной экономикой, напротив, развивалось, совершенствовалось¹, начиная с разработки методов «гуманизации труда», внедрения в производство рекомендаций Э. Мейо, Д. Мак-Грегора, А. Маслоу, Ф. Герцберга, так называемого демократического стиля производства, соучастия наемных работников в рационализации, совершенствовании технологического процесса, поддержке и стимулировании работодателем творческого отношения к труду.

После Второй мировой войны в Японии на заводах «Хонда», «Ниссан», «Хитачи» широко внедрялась деятельность ГKK (групп по контролю качества). Каждая группа включала от 6 до 20 рабочих и одного представителя работодателя. Они регулярно, один раз в месяц, обсуждали внесенные работниками рационализаторские предложения по повышению качества продукции и рекомендовали их к внедрению. Группы по контролю качества легли в основу системы малых групп управления, получили широкое распространение в Японии в электронной, сталеплавильной, электротехнической, судостроительной и других отраслях промышленности.

Дальнейшая демократизация в организации производства нашла свое воплощение в создании автономных производственных бригад. Широкое распространение такая форма участия наемных работников в управлении производством нашла в США, Японии, Швеции и других странах. Эта система предоставляет членам бригады право участвовать в подборе и расстановке кадров, выбирать руководителя, применять к нарушителям дисциплины меры воспитательного воздействия, регулярно обсуждать с руководством вопросы улучшения условий

¹ См. подробнее: Шлихтер А.А. Новые методы организации производства и стимулирования труда на предприятиях США, Японии и западноевропейских стран // Труд за рубежом. 2004. № 1. С. 61–80; Monthly Labor Review. No. 11. 1980. Nov. P. 10; Business Week. 2002. 16 Dec. P. 43; 29 Sept. P. 41; Creating a Flexible Workplace. New York: American Management Association, 1989; Olmsted B., Smith S. How to Select and Manage Alternative Work Options. P. 106; ILO. World Employment Report 2001: Life at work in the information economy Geneva, International Labor Office, 2001; Некипелов Д.С. Глобализация и информационно-коммуникационные технологии // Труд за рубежом. 2002. № 1; Киселев И.Я. Современные тенденции правового регулирования нестандартных форм занятости в странах Запада // Труд за рубежом. 2003. № 1.

работы, качества трудовой жизни коллектива, осуществлять контроль за качеством продукции и т.п.

3. Эффективность наемного труда очевидно зависит от степени согласования интересов работодателя и трудового коллектива. Но создание системы участия работников в управлении предприятием обуславливается в значительной степени и идеологическими причинами, особенностями государственной политики, недостаточным знанием объективных закономерностей эффективного применения наемного труда.

На уровне Международной организации труда приняты лишь отдельные акты, непосредственно посвященные данной проблеме: рекомендация 94 1952 г. «О консультациях и сотрудничестве между работодателями и работниками на уровне предприятия», рекомендация 129 1967 г. «О связях между администрацией и работниками на предприятии», конвенция № 135 1971 г. «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях»¹.

В Рекомендации 1952 г. государствам предлагается принимать надлежащие меры с целью содействия консультациям и сотрудничеству между работодателями и работниками на уровне предприятия по вопросам, представляющим общий интерес и не охватываемым процедурой коллективных переговоров либо какой-либо другой, обычно применяемой при определении условий труда. Такое содействие возможно путем поощрения добровольных соглашений между сторонами или посредством законодательства, учреждающего органы для проведения консультаций, обеспечения сотрудничества и определяющего сферу их деятельности, функции, структуру и порядок работы с надлежащим учетом специфических условий отдельных предприятий либо путем сочетания обоих методов.

В 1967 г. была принята более детальная Рекомендация МОТ, направленная на создание «атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, которая благотворна как для эффективной деятельности предприятия, так и для чаяний работников». Рекомендация содержит общие положения об эффективной политике связей на предприятии. Политика связей должна обеспечивать такое положение, чтобы до принятия администрацией решения по важным вопросам управления об этом информировался трудовой коллектив, проводились соответствующие консультации. Передача такой информации не причиняет ущерба ни одной из сторон переговорного процесса. Особый интерес

¹ http://www.ilo.ru/standards_ru.htm.

представляет разд. II Рекомендации, посвященный политике связей на предприятии. В частности, в нем закрепляется необходимость приспособления политики связей к характеру данного предприятия с учетом его размера, состава и интересов рабочей силы. В их число включаются: совещания для обмена мнениями и информацией; сообщения, предназначенные для определенных групп работников (как, например, бюллетени мастеров и справочники по вопросам политики в области кадров); массовые средства: журналы и газеты предприятия, циркуляры и информационные, ознакомительные листки, доски объявлений, годовые или финансовые отчеты, представляемые в понятной для всех работников форме, письма, посылаемые трудящимся, выставки, посещения предприятий, фильмы, диапозитивы, радио и телевидение; средства, целью которых является предоставление трудящимся возможности формулировать предложения и высказывать свое мнение работодателю по вопросам, касающимся деятельности предприятия.

Характер информации, подлежащей передаче работникам, ее форма должны определяться таким образом, чтобы содействовать достижению взаимопонимания трудового коллектива с работодателем по поводу проблем, возникающих в деятельности предприятия.

Предоставляемая администрацией информация в зависимости от своего характера адресуется соответственно представителям работников либо коллективу работников и по возможности должна включать все интересующие их вопросы, имеющие отношение к работе предприятия, перспективам его развития, а также к условиям труда работников в тех объемах, в которых ее распространение не причинит ущерба сторонам трудовых отношений¹. Но данные акты в большей степени

¹ В частности, администрация должна предоставлять информацию по следующим вопросам:

- а) общие условия занятости, включая условия найма, перевода и увольнения;
- б) описание обязанностей, подлежащих исполнению на различных работах, и место конкретной работы в структуре предприятия;
- в) возможности профессионального обучения и перспективы продвижения по службе на предприятии;
- г) общие условия труда;
- е) правила техники безопасности и гигиены труда и инструкции по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- ф) процедуры, установленные для рассмотрения жалоб, а также правила и практика, регулирующие их применение, и условия, дающие право прибегать к ним;

ориентированы на информирование работников а не на непосредственное их участие в принятии решений.

В 1971 г. была принята Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях»¹. По сути, содержание этой Конвенции сводится к двум основным положениям. Во-первых, представители работников, признанные таковыми в соответствии с национальным законодательством или практикой (это могут быть представители профсоюзов или представители, свободно избранные работниками предприятия, функции которых не включают деятельности, которая признана в качестве исключительной прерогативы профсоюзов в данной стране) пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их деятельности в качестве представителя работников. На предприятии им предоставляются возможности для быстрого и эффективного осуществления своих функций, однако это не должно снижать эффективность работы предприятия. Во-вторых, предусматривается принятие необходимых мер для того, чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей, а также для по-

г) социально-бытовое обслуживание персонала (медицинское обслуживание, здравоохранение, столовые, жилищные условия, условия отдыха, условия для хранения сбережений и банковское обслуживание и т. д.);

h) системы социального обеспечения или социальной помощи, существующие на предприятии;

i) положения национальных систем социального обеспечения, распространяющиеся на работников в силу того, что они работают на предприятии;

j) общее положение предприятия и перспективы или планы его дальнейшего развития;

к) разъяснение решений, которые могут прямо или косвенно повлиять на положение работников на предприятии;

l) методы консультаций, дискуссий и сотрудничества между администрацией и ее представителями, с одной стороны, и работниками и их представителями — с другой.

Когда речь идет о вопросах, которые являлись предметом переговоров между работодателем и работниками или их представителями на предприятии, или предметом коллективного договора, заключенного на более высоком уровне, чем данное предприятие, в информации должно быть ясно указано об этом.

¹ Конвенция Россией не ратифицирована, ратифицирована Великобританией, Германией, Францией (см.: Международная организация труда: конвенции, документы, материалы: Справ. пособие. М., 2007. С. 698).

ощрения сотрудничества между профсоюзами и выборными представителями, действующими на одном и том же предприятии.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в силу значительных особенностей отдельных государств на уровне МОТ не удалось до настоящего времени создать эффективную модель представительства интересов работников на уровне предприятия и их участия в управлении предприятием. Вместе с тем МОТ содействует развитию таких отношений в объединяемых ею государствах и закрепляет в своих актах основные положения, в числе которых выделяются необходимость взаимодействия работодателей с представителями работников, предоставление работникам информации по всем существенным вопросам, связанным с деятельностью организации, а также защита представителей работников и целесообразность разграничения компетенции профсоюзов и представителей работников, если по действующему национальному законодательству на предприятиях действуют и те, и другие.

4. В мире существуют различные модели представительства интересов работников на уровне предприятия. Так, в науке трудового права предлагается различать три модели участия работников в управлении предприятием, представительства социально-трудовых прав и интересов: профсоюзное представительство (США, Япония, Великобритания и др.); «чистое представительство» наемных работников в советах и комитетах предприятий (Австрия, Греция, Германия, Нидерланды) и «смешанное представительство» (Бельгия, Ирландия, Франция и др.)¹. При этом смешанное представительство предполагает создание на предприятии специального органа, в который входят представители работников и работодателя.

Несколько иначе рассматривает варианты представительства интересов работников Х. Коль. Анализируя представительство интересов работников в Центральной и Восточной Европе, он выделяет три варианта: только профсоюз (Эстония, Латвия, Литва, Польша); профсоюз или совет предприятия (Чехия, Словакия) и дуальная система — профсоюз и совет предприятия (Венгрия, Словения и др.)². Однако выделение второй, альтернативной системы, видимо, связано с реформами, проводимыми в этих странах. С учетом изложенного мож-

¹ См. подробнее: *Лушиков А.М., Лушикова М.В.* Курс трудового права: В 2 т. Т. 1. С. 340–342.

² *Kohl H.* Mitbestimmung in Mittel- und Osteuropa. Ein zartes Pflanzchen // *Mitbestimmung*. 2003. № 5. S. 38.

но различать следующие системы участия работников в управлении организацией:

- 1) профсоюзное представительство;
- 2) представительство специальным выборным органом на уровне предприятия (совет предприятия, производственный совет и т.п.);
- 3) дуальная система – представительство интересов работников на предприятии и специальным органом трудового коллектива и профсоюзом.

Каждая из этих систем имеет свои положительные и отрицательные стороны, которые во многом связаны с национальными особенностями тех стран, в которых они действуют. Даже краткая характеристика позволяет выявить их сущность.

Участие работников в управлении предприятием, как уже отмечалось, может обеспечиваться полномочиями представителей работников, различными по порядку предоставления, объему и характеру предоставленных прав. Участие таких представителей возможно на уровне организации, т.е. при принятии экономических решений через представительство работников в органах юридического лица (участие в управлении организацией), и на уровне отдельного предприятия при принятии решений, затрагивающих интересы работников, путем наделения представительных органов работников правами совещательного или решающего голоса по определенному кругу вопросов (участие в управлении предприятием).

5. Из 25 стран, составлявших до недавнего времени ЕС, в 12 не предусматривалось право работников на участие в управлении организацией. К ним относятся Великобритания, Италия, Испания, Португалия и др. В остальных странах системы представительства существенно различаются. В семи странах органы юридических лиц на одну треть состоят из представителей работников (Австрия, Нидерланды, Польша, Чехия, Словакия, Люксембург, Венгрия). Однако под действие таких норм подпадают не все виды юридических лиц. Это могут быть только акционерные общества либо также и общества с ограниченной ответственностью. Варьируются и пороги численности работников этих организаций – от 300 в Австрии до 1000 в Люксембурге¹.

В Дании работники наделены правом избирать из своего состава треть членов управляющего совета при условии, что в течение послед-

¹ См. подробнее: Mitbestimmung modernisieren. Bericht der Kommission Mitbestimmung. S. 11–12 (<http://www.arbeitgeber.de/www/bdaonline.nsf/id/BDA-200>).

них трех лет в организации в среднем были заняты как минимум 35 работников. При этом трудовой коллектив принимает решение о необходимости в организации участия работников в управлении предприятием. Для принятия такого решения требуется кворум в 50% работников. Фактически участие работников в управлении осуществляется всего лишь в 20% организаций¹.

В Швеции в акционерных обществах с числом занятых более 25 профсоюзы наделены правом направлять двух, а при числе работников более 1000 – трех представителей в орган управления².

Закрепление в законе полномочий представителей работников на участие в управлении организацией не является правилом для всех стран Европы. Однако практически все европейские страны имеют ту или иную систему участия работников в управлении предприятием. Но формы такого участия существенно различаются.

Во Франции существует орган представительства работников – совет организации. Он создается на паритетных началах. Председательствует в нем работодатель или назначенный им представитель. Он ведет заседания и представляет производственный совет во внешних отношениях. Кроме того, сам орган не имеет права решающего голоса. Французский совет организации выполняет, по сути, две задачи: во-первых, управляет социальными и культурными учреждениями организации, к числу которых могут относиться организация торжеств, производственная столовая и пенсионная касса предприятия. Во-вторых, он наделен информационными и совещательными правами по экономическим и организационным вопросам организации. Французская модель представляет особый интерес, поскольку она стала прототипом европейских производственных советов, которые в большей степени основаны на французских представлениях об участии работников в управлении организацией.

В Нидерландах в каждой организации, если в ней регулярно заняты по меньшей мере 50 человек, должен создаваться совет организации. Пороговые величины численности работающих в Нидерландах существенно выше, чем в Германии, а прав у совета организации по сравнению с немецкой моделью существенно меньше. Голландскому пра-

¹ Mitbestimmung modernisieren. Bericht der Kommission Mitbestimmung. S. 12–13 (<http://www.arbeitgeber.de/www/bdaonline.nsf/id/BDA-200>).

² Ibid. S. 13.

ву, наряду с заслушиванием и информированием, известны две формы реализации прав по участию в управлении предприятием. Первая форма: право на участие в принятии решения (*Mitspracherecht*) охватывает ряд экономических решений организации. По «значительным» экономическим вопросам, по которым работники имеют право на участие в принятии решения, работодатель должен после отрицательного заключения совета организации соблюсти месячный срок. Если предприниматель отклоняет рекомендации совета организации, то совет может подать жалобу в Палату по торговле суда Амстердама. Жалоба удовлетворяется, если предприниматель при соотношении интересов обеих сторон «благоразумно не мог прийти к такому решению».

Второй формой участия работников в управлении предприятием в Нидерландах является право решающего голоса (*Mitentscheidungsrecht*) совета организации. Данное право распространяется, например, на служебные предписания, регулирование рабочего времени и отпусков, на вознаграждения и премии по итогам работы. Однако процедуры рассмотрения возникшего спора в примирительной комиссии не предусмотрено. Если совет организации отказывает в согласии, предприниматель может обратиться в постоянно действующую конфликтную комиссию, образованную на паритетных началах из представителей профсоюзов и объединений работодателей. Затем предприниматель может обратиться за решением профессиональных судей, которое может «заменить» согласие совета организации. Это возможно, если решение совета организации вынесено недобросовестно (нечестно) или позиция предпринимателя обусловлена вескими организационными, производственно-экономическими или производственно-социальными причинами¹.

6. Разнообразие национальных систем представительства интересов работников на уровне предприятия привело к значительным осложнениям в процессе гармонизации законодательства в рамках Европейского союза. Порядка 30 лет шли консультации о том, какая система представительства интересов работников должна быть принята на уровне ЕС. Поскольку в ряде стран такие системы были неразвиты, то принятие за основу, например, немецкого опыта оказалось невозможным. Затянувшаяся дискуссия отрицательно сказывалась на становлении единого внутреннего рынка, ситуации с занятостью населения

¹ Mitbestimmung modernisieren. Bericht der Kommission Mitbestimmung. S. 14 (<http://www.arbeitgeber.de/www/bdaonline.nsf/id/BDA-200>).

и развитии социального диалога. Поэтому в европейских актах в сфере регулирования социально-трудовых отношений стали появляться отдельные нормы о представительстве интересов работников, точнее, об информировании работников и проведении с ними консультаций. Такие правила, в частности, содержат: директива Совета 2001/23/EG от 12.03.2001 «О сближении правовых предписаний стран-участниц об обеспечении прав работников при переходе организации, предприятия или частей организаций, предприятий»¹; директива Совета 98/59/EG от 20 июля 1998 г. «О сближении правовых предписаний стран-участниц о массовых увольнениях»². В соответствии со ст. 137 абз. 1 ЕГ Евросоюз имеет полномочия по установлению минимальных предписаний путем издания директив в сфере информирования и заслушивания работников. В абз. 3 закреплено правило, в соответствии с которым регулирование представительства и коллективного учета интересов работников и работодателей, включая участие в управлении предприятием, требует единогласного решения Совета. В этой сфере своей компетенции Европейский союз издал директивы «О Европейском производственном Совете», «Об участии работников в управлении в Европейском акционерном обществе».

Наряду со специальными процедурами по информированию и заслушиванию в рамках европейского производственного совета и европейского акционерного общества существует еще и общая обязанность работодателя информировать и заслушивать работников. Директива Европейского Парламента и Совета 2002/14/EG от 11.03.2002 «Об установлении общих рамок об информировании и консультациях с работниками в Европейском Сообществе»³ не требует создания собственных представительных органов работников, но поручает государствам-членам принять нормы о праве работников на информацию и заслушивание. По усмотрению государства-члена нормы касаются

¹ Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen.

² Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen.

³ Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft – Gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission zur Vertretung der Arbeitnehmer.

организаций с числом работников более 50 или предприятий с более чем 20 работниками в государстве-члене (абз. 1 ст. 3). Таким образом, Директива распространяется на все предприятия больше определенного размера, независимо от их распространения в масштабах Европы. Как, в частности, должно проходить информирование и заслушивание — дело государства-члена. Информирование и заслушивание в соответствии с абз. 2 ст. 4 охватывают: начальное развитие и возможное дальнейшее совершенствование деятельности и экономического положения предприятия или производства, ситуацию с занятостью, структуру занятости и возможное ее развитие в организации или на предприятии, в случае запланированных мероприятий, угрожающих занятости; решения, которые могут повлечь существенные изменения в организации труда или в содержании трудовых договоров.

7. Государства — члены ЕС должны предусмотреть подходящие меры на случай нарушения работодателем или представителем работников обязанностей по информированию и заслушиванию. Они обязаны, в частности, позаботиться о том, чтобы были соответствующие административные или судебные процедуры, с помощью которых могло бы осуществляться выполнение вытекающих из Директивы обязанностей. Государства-члены предусматривают соразмерные санкции, которые бы применялись при нарушениях этих обязанностей. Санкции должны быть действенными, соразмерными и превентивными. Государствам-членам предоставляется возможность выходить за пределы требований Директивы (абз. 1 ст. 4). Кроме того, социальные партнеры могут заключать соглашения об условиях процедуры информирования и заслушивания (ст. 5). Срок для имплементации данной Директивы истек в 2005 г. Странам, уже имевшим систему представительства работников, не пришлось менять свое законодательство. Остальные принимали соответствующие нормативные акты. Так, в Великобритании традиционно коллективные трудовые отношения основываются на принципе добровольности и независимости от государства. Законодатель фактически создал только основанные на директивах ЕС нормы об информировании работников и учете их мнения, в частности в таких областях, как смена владельца предприятия, массовое высвобождение работников, охрана труда. На практике существовали два вида представительства работников: во-первых, представители профсоюза на предприятии, права которых основаны на тарифных договорах, заключаемых как на

уровне предприятия, так и над ним. Во-вторых, соглашения работодателя с трудовыми коллективами (персоналом) об альтернативных формах участия работников. На практике влияние руководства профсоюза на уровне предприятия очень незначительно¹. Введение соответствующих правил в Великобритании осуществлялось поэтапно: сначала они были распространены на предприятия с численностью 150 и более работников. С 2007 г. — с численностью 100 и более работников и в 2008 г. — на предприятия с численностью 50 или более работников. Для введения на предприятии процедур информирования и консультирования работников необходимо, чтобы 10% работников подали соответствующий запрос работодателю. Он обязан в течение трех месяцев принять меры к проведению голосования по выборам представителя работников, который будет представлять весь коллектив. После определения представителя в течение шести месяцев работодатель должен согласовать с ним методы информирования и консультаций с работниками, которые будут применяться в данной организации. В случае недостижения согласия применяются стандартные положения, предусматривающие выборы одного представителя от каждых 50 работников, но не менее 2 и не более 25. Ими определяется круг вопросов, по которым производятся информирование и консультации с работниками, и устанавливается штраф за их нарушение до £75,000.

8. Интересен тот факт, что, как и в России, идеологическими факторами во многом объясняется возникновение и развитие в ФРГ системы участия работников в управлении предприятием и решении вопросов его жизнедеятельности. Как известно, германская модель является уникальной, предусматривающей наиболее широкий объем правомочий работников в этой сфере. Так, ее становление рассматривается в немецкой литературе по трудовому праву как результат потрясений, пережитых Германией в XX в. Значительную роль здесь сыграли кризисы, разразившиеся после обеих мировых войн и обусловленные ими усилия законодателя по предотвращению таковых в будущем. Профсоюзы и союзы работодателей были убеждены в том, что подъем Германии из экономического и социального кризиса был возможен только благодаря совместным усилиям и только путем нивелирования острых конфликтов интересов в социально-трудовых отношениях. Кроме того, определенное влияние

¹ Mitbestimmung modernisieren. Bericht der Kommission Mitbestimmung. S. 14 (<http://www.arbeitgeber.de/www/bdaonline.nsf/id/BDA-200>).

оказали и внешнеполитические факторы, в числе которых стремление британских властей после Второй мировой войны не допустить наращивания военной мощи Германии и необходимость защитной стратегии по отношению к коммунистическим революционным идеям¹.

Современная система участия работников в управлении и принятии решений на предприятии в Германии складывалась в течение достаточно длительного периода. В 1891 г. во времена правления кайзера Вильгельма Второго в Положение о промысле (*Gewerbeordnung*) была внесена поправка, разрешавшая на добровольной основе создание комитетов рабочих на предприятиях с более чем 20 работниками. Закреплялось их право высказывать перед принятием внутреннего распорядка или дополнений к нему свои замечания по его содержанию. Идея законодателя заключалась в том, чтобы при помощи постоянно действующих представительств работников обеспечить спокойный и регулярный обмен мнениями между предпринимателями и рабочими в целях обеспечения социального мира.

В 1905 г. были внесены поправки в Прусский закон о горной промышленности (*Preussische Berggesetz*), предписывавшие создание комитетов рабочих на предприятиях горной промышленности с числом рабочих более 100. Веймарская конституция установила, что «рабочие и служащие для защиты их социальных и экономических интересов получают законное представительство в производственных советах рабочих...». В 1920 г. был принят Закон о производственных советах (*Betriebsratengesetz*), в соответствии с которым к задачам производственных советов рабочих или служащих относилось сохранение производственного мира; согласование условий труда; контроль за защитой от несчастных случаев; участие в приеме на работу и увольнении с работы (о каждом увольнении следовало информировать производственный совет, работник имел право обратиться в совет за защитой, в случае недостижения согласия с администрацией вопрос рассматривался трудовым судом); участие в принятии решений по вопросам социальной политики; совещательный голос при решении экономических вопросов. Законодательно закреплялись обязанности производственного совета не разглашать охраняемую тайну и администрации предоставлять соответствующую информацию и отчеты.

¹ См. подробнее: *Brox, Ruethers, Henssler. Arbeitsrecht*, 2004. S. 265–266.

Во времена Третьего рейха производственные советы как представительные органы работников были упразднены. После Второй мировой войны производственные советы были восстановлены. Это было сделано в соответствии с актом № 22 Контрольного совета, на основе которого принимались нормативные правовые акты земель, содержавшие конкретные правила о работе производственных советов. В 1951 г. принимается закон «Об участии работников в наблюдательных советах и правлениях организаций горно-металлургической промышленности» (Montan-Mitbestimmungsgesetz). Этот закон предусматривает наибольшую степень участия работников в делах организации, направление представителей работников в наблюдательный совет на паритетных началах (половину членов совета составляют работники). Возможные спорные ситуации разрешаются голосом нейтрального члена, по кандидатуре которого стороны должны прийти к согласию. Это нейтральное лицо не может быть председателем совета. В последующем был принят еще ряд действующих и в настоящее время нормативных правовых актов, регулирующих участие работников в делах предприятий.

В Германии достаточно эффективно работает детально урегулированная система участия работников в управлении предприятием, предусматривающая участие работников в принятии решений на предприятии, в организации, и администрации через своих представителей. Целью такого участия является представление интересов трудящихся как при решении вопросов, непосредственно затрагивающих их интересы, так и таких, которые могут оказать влияние на условия труда.

Нормативную основу системы участия работников в управлении предприятием составляют несколько основных нормативных актов: на уровне предприятия – закон «О статусе предприятия» (Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG); закон «О европейских производственных советах» (EBRG) (принят на основе Директивы ЕС); закон «О комиссии представителей» (SprAuG). В публичных учреждениях – федеральный закон «О представительстве персонала» (BPersVG); законы земель о представительстве персонала. На уровне фирм (организаций) – закон «Об участии работников в управлении» (MitbestG); закон «О представительстве работников путем назначения трети членов наблюдательных советов» (DrittelbeteiligungsG); закон «Об участии работников в управлении в горно-металлургической промышленности» (Montan-Mitbestimmungsgesetz); закон «О до-

полнении закона «Об участии работников в управлении в металлургической отрасли»¹.

Закон о статусе предприятий распространяется на предприятия, владельцами которых являются как физические, так и юридические лица. В государственных учреждениях действуют законы о представительстве персонала.

Участие работников в принятии решений в органах управления организацией зависит от числа работников, занятых на предприятии. В обществах капитала и товариществах с минимум 500 работников их представители на паритетных началах участвуют в наблюдательном совете. В обществах капитала с числом работников, как правило, более 2000 и организациях металлургической промышленности с числом работников более 1000 должен быть директор по труду и социальным вопросам как равноправный член правления или руководства.

Участие работников в управлении предприятием не предусматривается на предприятиях, владельцем которых является индивидуальный предприниматель, в товариществах, в учреждениях и объединениях. Это связано с невозможностью осуществления участия работников в управлении, так как в этих формах предприниматели несут все риски, связанные с деятельностью фирмы (отвечают по ним своим имуществом).

Существует четыре формы участия работников в управлении предприятием: в средних и крупных обществах, на металлургических предприятиях и бывших металлургических предприятиях. Эти формы регламентируются разными нормативными актами и отличаются по характеру прав и влиянию профсоюзов.

Особенностью немецкой системы участия работников в делах предприятия является разделение профсоюзов и органов трудового коллектива. Причем такое разделение последовательно проводится в законодательстве, в том числе при определении круга вопросов, которые могут быть предметом производственных соглашений и тарифных договоров. В доктрине и судебной практике данная проблема решается следующим образом: производственный совет является законным представителем работников предприятия. Он представляет персонал предприятия (рабочих и служащих) и осуществляет права по участию в управлении предприятием и сотрудничеству с работодателем. Зна-

¹ Hromadka W., Maschmann F. Arbeitsrecht. Bd. 2. Kollektivarbeitsrecht und Streitigkeiten. Springer-Verlag. 2005. S. 5.

чительный практический интерес имеет проведенное немецким законодателем разграничение понятий предприятия и организации. Под предприятием понимается организационное единство, в котором предприниматель один или со своими сотрудниками с использованием материальных и нематериальных средств достигает определенных трудотехнических целей, не связанных с удовлетворением собственных потребностей.

В Германии установлен самый низкий порог численности работников для создания производственных советов. В соответствии с § 1 закона «О статусе предприятий» (BetrVG) они создаются на предприятиях, в которых трудится по меньшей мере пять обладающих правом голоса работников.

Законом закреплён принцип сотрудничества между работодателем и производственным советом, установлены правила взаимодействия работодателя и производственного совета. Они должны собираться не реже одного раза в месяц. По спорным вопросам участники обязаны стремиться к соглашению, делать соответствующие предложения по устранению возникших разногласий.

«Мероприятия трудовой борьбы» (Arbeitskampfmassnahmen) между работодателем и производственным советом недопустимы. Работодатель и производственный совет должны воздерживаться от действий, которые могут нарушить мир на предприятии и его нормальную работу. На предприятии не допускаются любые партийно-политические действия. Но этот запрет не распространяется на обсуждение вопросов тарифно-политического, социально-политического, эколого-политического и экономического характера, которые непосредственно касаются предприятия или работников.

Следует иметь в виду, что производственный совет не представляет руководящих служащих. Для выражения их интересов создается особый орган – комитет представителей. Руководящими служащими в соответствии с § 5 абз. 3 BetrVG признаются работники, которые по трудовому договору и положению могут самостоятельно принимать и увольнять работников, имеют генеральную доверенность или осуществляют управленческие предпринимательские функции. Это обусловлено тем, что в силу своих обязанностей руководящие служащие тесно связаны с работодателем, их заработная плата зачастую зависит от экономических результатов деятельности фирмы и соответственно их интересы значительно отлича-

ются от интересов работников. Правовое положение представительного органа руководящих служащих определяется специальным законом.

Число членов производственного совета зависит от размера предприятия — количества регулярно занятых работников: 5–20 — 1 член совета; 21–50 — 3; 51–100 — 5; ... 7001–9000 — 35 членов. Свыше 9000 — увеличивается число членов на два в расчете на каждые последующие 3000 работников. Выборы по общему правилу проходят раз в четыре года в период с 1 марта по 31 мая. Примечательно, что на уровне законодательства и подзаконных нормативных актов детально урегулированы процедура выборов производственного совета¹ и порядок его работы. Выдвигать кандидатов могут работники, обладающие правом голоса, и профсоюзы, представленные на предприятии. Для выдвижения кандидатов в члены производственного совета необходимы подписи одной двадцатой части обладающих правом голоса работников, но не менее трех работников, на предприятиях с числом регулярно занятых работников до 20 — двух работников, в любом случае достаточно подписей 50 работников. Выдвижение профсоюзом кандидатов в производственный совет допускается двумя уполномоченными. Предусмотрена особая, упрощенная процедура выборов для малых предприятий (с числом работников от 5 до 50). Члены производственного совета осуществляют свою деятельность на общественных началах. Правом голоса на выборах производственного совета обладают работники, достигшие 18 лет. Если задействованы работники другого работодателя, то они обладают правом голоса, если более трех месяцев заняты на данном предприятии².

Производственный совет избирает из своего состава председателя и его заместителя. Если производственный совет состоит из 9 и более

¹ См.: Erste Verordnung zur Durchfuehrung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung — WO) vom 11.12. 2001.

² Включение данного правила в Закон в ходе реформы 2001 г. привело к обострению дискуссии о статусе заемных работников, в частности об их праве на участие в управлении предприятием. Дело в том, что в соответствии с § 7 они наделены правом голоса. Но при установлении численности работников, имеющей значение для определения числа членов производственного совета, учитываются только регулярно занятые работники. Федеральный трудовой суд в своем решении от 16 апреля 2003 г. (7 ABR 53/02 — BAG-Pressemitteilung Nr. 35/03) указал, что заемные работники в данном случае не учитываются. См. подробнее: Wolfgang Schneider Betriebsratsgröße und Leiharbeitnehmer (http://www.verdi-bub.de/urteile/archiv/archivdb/05_Betriebsratsgroesse_und_Leiharbeitnehmer).

членов, то из своего состава он также избирает постоянно действующий орган — производственную комиссию.

На предприятиях с числом занятых более 100 работников производственный совет может решением большинства делегировать отдельные функции рабочим группам, которые создаются на основе рамочного соглашения с работодателем. Такие рабочие группы наделены правом заключать с работодателем производственные соглашения.

Решения производственного совета принимаются большинством голосов присутствующих на заседании. Оно правомочно, если в нем принимало участие не менее половины членов совета. Закон содержит правила об освобождении членов производственного совета от работы, также в зависимости от количества работников предприятия: от 200 до 500 — 1, от 500 до 900 — 2 члена и т.д.

В случае необходимости для решения разногласий создается примирительная комиссия. Производственным соглашением может предусматриваться создание постоянно действующей примирительной комиссии.

Примирительная комиссия состоит из равного числа членов, назначенных работодателем и производственным советом и нейтрального председательствующего, по кандидатуре которого должно быть достигнуто соглашение сторон. Если согласия достичь не удастся, председательствующего назначает суд по трудовым делам. Также суд принимает решение, если не достигнуто соглашение по количеству членов комиссии. Расходы, связанные с деятельностью примирительной комиссии, несет работодатель. При этом члены комиссии, работающие на данном предприятии, осуществляют свою деятельность безвозмездно, а внешние имеют право на вознаграждение, размер которого устанавливается нормативными правовыми актами.

Примирительная комиссия немедленно начинает свою работу. После устного совещания она большинством голосов принимает решение. При первом голосовании председательствующий не голосует. Если решение не принято большинством голосов, то после дополнительного обсуждения в повторном голосовании участвует и председательствующий. Решение излагается в письменной форме, подписывается председателем и вручается работодателю и производственному совету. Более детальные правила деятельности (процедура) примирительной комиссии могут устанавливаться производственным соглаше-

нием. Законом предусматриваются также и случаи созыва примирительной комиссии по инициативе одной из сторон.

Производственные соглашения принимаются совместно работодателем и производственным советом в письменной форме. Работодатель обязан вывешивать их в специально отведенном для этого на предприятии месте. Соглашения производственного совета с работодателем, решения примирительной комиссии исполняет работодатель, если иное специально не предусмотрено соглашением. Однако производственный совет не вправе односторонними действиями вмешиваться в управление предприятием.

Предметом производственного соглашения не могут быть заработная плата и другие условия труда, регулируемые тарифным договором (за исключением случаев, когда тарифный договор это прямо допускает).

Производственные соглашения действуют непосредственно и императивно. Если производственным соглашением работникам предоставлены какие-либо права, то отказ от них возможен только с согласия производственного совета. В одностороннем порядке лишить таких прав работников работодатель не может.

Расторжение соглашений сторонами, если не установлено иное, возможно только после предупреждения за три месяца. По истечении срока действия производственного соглашения по вопросам, по которым решение может быть принято примирительной комиссией, его нормы продолжают применяться до тех пор, пока не будут заменены другим соглашением.

В соответствии с § 80 BetrVG производственный совет наделен правом выполнять следующие задачи:

1) следить за тем, чтобы исполнялись действующие для защиты интересов работников законы, постановления, предписания об охране труда, тарифные договоры и производственные соглашения;

2) предлагать работодателю мероприятия в интересах коллектива или предприятия;

2а) способствовать осуществлению фактического равенства мужчин и женщин, в частности при приеме на работу, в занятости, обучении, повышении квалификации и продвижении по службе;

2б) содействовать совместимости семьи и трудовой деятельности;

3) заслушивать инициативы (предложения) работников и представительных органов молодежи и учеников, и если они обоснованны, содействовать их осуществлению путем переговоров с работодателем.

Производственный совет должен также информировать заинтересованных работников о состоянии и результатах переговоров;

4) содействовать трудоустройству инвалидов и других, нуждающихся в особой защите лиц;

5) подготавливать и проводить выборы представительного органа молодежи и учеников и сотрудничать с ним в вопросах защиты интересов несовершеннолетних работников и учеников; он может также запрашивать предложения и мнение представительного органа молодежи и учеников;

6) содействовать занятости пожилых работников на предприятии;

7) способствовать интеграции иностранных работников на предприятии и взаимопониманию их с немецкими работниками, а также предлагать мероприятия по борьбе с расизмом и враждебным отношением к «чужим» на предприятии;

8) содействовать сохранению занятости работников;

9) способствовать мероприятиям по охране труда и производственной охране окружающей среды¹.

¹ Ср.: § 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;

2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen; 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern; 2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;

3. Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;

4. die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;

5. die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;

6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;

7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;

Для обеспечения указанных функций работодатель обязан своевременно информировать производственный совет, предоставлять необходимые для его деятельности материалы и информацию.

Полномочия производственных советов значительно различаются в зависимости от сферы деятельности. Так, по социальным вопросам он наделен правом решающего голоса. В соответствии с § 87 BetrVG производственный совет, если иное не установлено законом или тарифным договором, имеет право решающего голоса по вопросам:

- 1) порядка и поведения работников на предприятии;
- 2) начала и окончания ежедневной работы, включая перерывы, а также распределения рабочего времени по дням недели;
- 3) временного сокращения или продления нормального рабочего времени;
- 4) времени, места и способа выплаты заработной платы;
- 5) разработки общих принципов предоставления отпусков и графика предоставления отпусков, а также определения времени предоставления отпуска отдельным работникам, если между работниками и работодателем не достигнуто соглашения;
- 6) введения и использования технических средств, предназначенных для наблюдения за поведением или трудом работников;

8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;

9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

(3) Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

(4) Für die Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen und der Sachverständigen gilt § 79 entsprechend.

7) о правилах по предотвращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по охране труда в пределах действующего законодательства;

8) формы, оснащения и управления социальных учреждений, сфера деятельности которых ограничена пределами предприятия, организации или концерна;

9) предоставления и изъятия жилых помещений, предоставляемых работникам в связи с трудовым правоотношением, а также установления общих условий пользования такими помещениями;

10) форм (систем) заработной платы на предприятии, в частности, определения принципов оплаты, введения и применения новых методов оплаты, их изменение;

11) установления аккордных расценок и премиальных ставок, а также сравнимых вознаграждений, зависящих от результатов труда, включая денежный фактор;

12) определения общих принципов правил о рационализаторских предложениях;

13) закрепления принципов осуществления совместной работы (совместная работа — работа в рамках технологического процесса, которую осуществляет группа работников в основном самостоятельно)¹.

¹ Ср.: § 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;

3. Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;

4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;

5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;

6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;

Если по указанным вопросам не достигнуто соглашение, то решение принимается примирительной комиссией. Оно заменяет соглашение между работодателем и производственным советом.

Производственным соглашением также могут быть урегулированы: 1) дополнительные мероприятия для защиты от несчастных случаев и вреда здоровью; мероприятия производственной охраны окружающей среды; 2) создание социальных учреждений, сфера деятельности которых ограничена предприятием, организацией или концерном; 3) мероприятия по содействию формирования возможностей для продвижения работников по службе, по интеграции иностранных рабочих и по борьбе с расизмом и неприязню к «чужим» на предприятии.

По вопросам, связанным с оснащением рабочих мест, технологическим процессом и производственной средой работодатель должен своевременно информировать производственный совет с предоставлением необходимых документов о планировании: 1) нового строительства, перестройки или расширения фабричных, административных или иных производственных помещений; 2) технических установок; 3) технологических процессов и способов работы; 4) рабочих мест.

Работодатель обязан информировать производственный совет с таким расчетом, чтобы он мог учесть предложения и замечания производственного совета при планировании работы предприятия. Работодатель и производственный совет должны использовать при этом научные данные по эргономике труда (*menschengerechte Gestaltung der Arbeit*). Если работники вследствие изменений технологического про-

9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;

10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;

11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;

12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;

13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

цесса, рабочего места или производственной среды, которые очевидно противоречат подтвержденным научным данным о благоприятном для человека формировании процесса труда, подвергаются особому воздействию вредных факторов, то производственный совет может потребовать от работодателя проведения соответствующих мероприятий по предотвращению, снижению или компенсации вредного воздействия. В тех случаях, когда соглашения достичь не удастся, соответствующее решение принимается примирительной комиссией.

В сфере кадровых вопросов полномочия производственного совета также значительно различаются в зависимости от того, идет ли речь об общих мероприятиях или индивидуальных. К общим кадровым вопросам, для решения которых необходимо согласование с производственным советом, относятся такие, как планирование персонала, обеспечение (гарантирование) занятости, открытие вакансий, создание персональных анкет¹, разработка общих принципов оценки персонала, а также создание общих правил о приеме на работу, перемещении, переводах и увольнении работников (критериев выбора)².

По вопросам производственного обучения работодатель проводит консультации с производственным советом. По индивидуальным кадровым вопросам производственный совет также имеет право на участие в принятии решений работодателем. Этим обеспечивается как защита интересов отдельно взятого работника, так и коллектива в целом. На предприятиях с числом регулярно занятых работников более 20 работодатель перед каждым случаем приема на работу, перевода, перемещения информирует производственный совет и предоставляет необходимые документы и информацию о том, какие последствия повлечет планируемое мероприятие. В законе прописаны основания для отказа производственного совета в согласии на планируемое мероприятие, о чем он должен письменно сообщить работодателю в течение одной недели с момента его информирования. В этом случае работодатель не может реализовать запланированное мероприятие,

¹ Введение анкет является прерогативой работодателя, а их содержание согласовывается с производственным советом.

² В этом случае правила различаются в зависимости от числа занятых на предприятии работников. Так, при численности до 500 работников — принимать или нет такие документы решает работодатель, а с производственным советом согласовывается их содержание. Если на предприятии занято более 500 работников, производственный совет может потребовать от работодателя принятия соответствующих документов.

но вправе обжаловать полученный в письменном виде отказ в суд. Поскольку решение вопроса судом, который будет проверять обоснованность отказа производственного совета, может потребовать длительного времени, закон содержит ряд процедурных правил по решению возможных спорных или срочных ситуаций.

Работодатель обязан учесть мнение производственного совета перед каждым увольнением по его инициативе, независимо от причин и вида трудового договора. Законодательно закреплены правила о том, какую информацию должен предоставить работодатель и что может предпринять производственный совет. Однако работодатель все же может уволить работника, а он, в свою очередь, при подаче иска в суд прилагает к заявлению заключение производственного совета.

В экономических вопросах право участия работников в управлении предприятием затрагивает наиболее «чувствительную» сферу — свободу предпринимательства. Поэтому в данной области производственным советам в Германии предоставлены только право на информирование и совещательные права. В соответствии с § 106 BetrVG на предприятиях с числом регулярно занятых работников более 100 создаются экономические комиссии, которые должны обсуждать с работодателем экономические вопросы и информировать об этом производственный совет. Работодатель обязан своевременно и в полном объеме информировать экономическую комиссию с предоставлением необходимых документов по всем экономическим вопросам. Закон содержит лишь примерный перечень таких вопросов, к которым, в частности, отнесены: экономическое и финансовое положение организации; объемы производства и оборота; программы производства и инвестиций; мероприятия по рационализации; технологии производства и работы, особенно введение новых методов труда; приостановка или закрытие предприятия или его частей; перенос предприятий либо их частей.

Краткие выводы

1. Сложность правового опосредования участия работников в управлении предприятием в условиях рыночной экономики заключается в том, что предоставление тех или иных прав коллективу работников связано с ограничением прав работодателя, его предпринимательской свободы. Тонкая грань между согласованием интересов и противо-

стоянием коллектива работников и работодателей приводит к тому, что законодатель принимает в качестве исходного принципа защиту свободы предпринимателя и не предусматривает прав работников по участию в делах предприятия либо вводит только процедуры консультаций и информирования работников.

В противном случае законодателю приходится балансировать буквально «на лезвии ножа». В настоящее время это удается в немногих странах с социально-ориентированной рыночной экономикой. Безусловным лидером в этой сфере является Германия. Тесная связь законодательного закрепления участия работников в делах предприятия с принятой в обществе идеологией очевидна по дискуссиям о необходимости ограничения прав работников, поскольку современная немецкая система участия работников в управлении предприятием сопряжена с «большими издержками как материального, так и временного характера, отрицательно сказывающимися на конкурентоспособности немецкой экономики»¹. Однако, несмотря на призывы пересмотреть законодательство и ограничить права работников, германский законодатель не спешит. Как отметил бывший министр труда Н. Блюм, «социальная рыночная экономика включает в себя не только конкуренцию и высокопроизводительный труд, но также и социальную сбалансированность и солидарность»².

2. Наличие системы участия работников в управлении предприятием не противоречит идее рыночной экономики, способствует сохранению социального мира и обеспечению эффективности наемного труда. Однако правовое регулирование данных отношений представляется довольно сложной задачей, поскольку законодатель очень взвешенно должен подходить к определению круга вопросов, в решении которых могут участвовать работники, и собственно их полномочий. На основе обобщения зарубежного опыта можно сделать ряд выводов. Система участия работников в делах предприятия является в настоящее время необходимым атрибутом социального государства. Работники должны быть наделены правами по участию в управлении предприятием, во всяком случае по тем вопросам, которые могут оказать

¹ Берч Ф. Как действует в Германии система участия работников в принятии решений на предприятии? (http://www.moskau.diplo.de/Vertretung/moskau/ru/04/Publikationen/Sozialpolitik/Datei_Mitbestimmung.property=Daten.doc).

² Там же.

влияние на условия их труда и занятости. Речь идет о реструктуризации, изменениях в технологическом процессе, массовых увольнениях и т.д. Вполне обоснованны и нормы, касающиеся банкротства организаций, наделения представителей работников правом голоса при принятии соответствующих решений и разработке мер, направленных на предотвращение банкротства.

3. Необходимо четко разграничивать сферу компетенции органов, представляющих интересы работников и профессиональных союзов. Оптимальным представляется вариант наделения полномочиями на уровне предприятия именно трудового коллектива. Взаимодействие работодателя с органом трудового коллектива предпочтительнее, поскольку в трудовой коллектив объединены все работники, а в профсоюз может входить только определенная их часть.

4. Представляется необходимой детальная правовая регламентация процедур взаимодействия работодателя и органа, представляющего интересы работников. Эффективность немецкой системы во многом объясняется детальным правовым регулированием и возможностью замены соглашения по обязательным вопросам решением суда. Однако такой механизм работает при четком разграничении вопросов, по которым работодатель и трудовой коллектив имеют общие цели, и тех, по которым их интересы не совпадают.

5. Полномочия трудового коллектива могут варьироваться от права на получение информации, совещательного голоса до участия его в принятии решения. Поэтому требуется осторожный и взвешенный подход законодателя по каждому из вопросов, относимых к компетенции трудового коллектива. Для этого необходима более качественная законотворческая работа, учитывающая интересы экономического развития предприятия, страны и обеспечения социального мира.

Глава 5. Основные формы самозащиты субъектов коллективного трудового права

1. В юридической литературе проблема защиты трудовых прав обсуждается довольно широко. Понятие «защита» обычно рассматривается в широком и узком смысле. Так, в широком смысле защита — это противодействие нарушениям и незаконным ограничениям прав, свобод и интересов личности, предупреждение этих нарушений и ограничений, а также возмещение причиненного вреда в случае, если предупредить или отразить нарушения и ограничения не удалось¹. В узком смысле защитой признается комплексная система мер, применяемых для обеспечения свободной и надлежащей реализации субъективных прав, включающая судебную защиту, законодательные, экономические, организационно-технические и другие средства и мероприятия, а также самозащиту прав². Самозащита является формой защиты субъектом своих прав.

Институт самозащиты в отечественной правовой науке активно разрабатывался цивилистами. Их исследования основывались на положениях римского права, а также зарубежного законодательства (Саксонское гражданское уложение 1863 г., Швейцарский закон об обязательствах 1881 г., Германское гражданское уложение 1896 г.). Детальный анализ позиций дореволюционных цивилистов по этому вопросу был дан Д.В. Новаком³.

¹ Общая теория прав человека / Под ред. Е.А. Лукашевой. М., 1996. С. 169.

² Юридическая энциклопедия / Под ред. Л.В. Тихомировой, М.Ю. Тихомирова. М., 1997. С. 146.

³ Новак Д.В. Институт самозащиты в гражданском праве России досоветского периода // Журнал российского права. 2003. № 2. С. 145–152. См. также: Мейер Д.И. Русское гражданское право. М., 2000. С. 301–302; Синайский В.И. Русское гражданское право. Киев, 1917. С. 131–132.

В советской юридической литературе самозащита исследовалась В.П. Грибановым¹, Г.Я. Стоякиным², М.И. Брагинским³, А.П. Сергеевым⁴, Г. Сверлык и Э. Страунинг⁵, Т. Троценко⁶ и др.

В литературе по трудовому праву вопросы защиты и самозащиты трудовых прав обсуждаются после принятия Трудового кодекса РФ, появления в нем гл. 59 «Самозащита работниками трудовых прав».

Защита трудовых прав работников в настоящее время в науке трудового права понимается как совокупность материально-правовых, организационных и процессуальных способов пресечения и предупреждения нарушений трудового законодательства, восстановления нарушенных трудовых прав граждан и возмещения понесенного вследствие таких нарушений ущерба⁷.

В литературе выделяются следующие признаки защиты трудовых прав работника:

1. Защита нарушенных трудовых прав работников возможна лишь при условии наличия такого субъективного права. Если лицо не состоит в трудовых отношениях с работодателем, распространение на лиц положений трудового законодательства не представляется возможным.

2. Защита трудовых прав возможна только при нарушении или наличии реальной угрозы нарушения трудовых прав работника.

3. Защита представляет собой комплексную систему мер, осуществляемую в пределах, установленных действующим законодательством РФ. При осуществлении своих нарушенных прав работник может использовать только не запрещенные законом способы защиты.

¹ Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав. М., 1972.

² Стоякин Г.Я. Меры защиты в советском гражданском праве: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Свердловск, 1973.

³ Комментарий части первой Гражданского кодекса Российской Федерации для предпринимателей. М., 1995. С. 56.

⁴ Гражданское право: Учебник. Т. 1 / Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. М., 1998. С. 284.

⁵ Сверлык Г., Страунинг Э. Понятие и юридическая природа самозащиты гражданских прав // Государство и право. 1998. № 5. С. 17–19; Способы самозащиты гражданских прав и их классификация // Хозяйство и право. 1999. № 1. С. 35–37.

⁶ Троценко Т. Самозащита как способ защиты гражданских прав // Закон и право. 2000. № 5. С. 14.

⁷ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. М., 2005. С. 1045.

4. Защита трудовых прав осуществляется посредством обращения в государственные органы либо общественные организации (объединения), а также путем осуществления самостоятельной защиты трудовых прав (самозащиты)¹.

Т.А. Нестерова совершенно обоснованно отмечала, что в сфере труда права принадлежат не только работнику, но работодателю (другим субъектам), которые вправе рассчитывать на охрану и защиту своих трудовых прав².

Защиту трудовых прав нельзя сводить к ее способам (методам). Защита предполагает деятельность, определенные формы ее реализации. Не случайно законодатель в ст. 379 ТК РФ устанавливает, что в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

2. Под защитой трудовых прав можно понимать систему мер, реализуемых работниками (их представителями) или работодателями в установленных законом пределах для предупреждения нарушения или восстановления нарушенных трудовых прав. Изучение законодательства о труде, практики его применения в России, Великобритании, США, Германии позволяет сделать вывод, что защита интересов субъектов коллективного трудового права имеет свою специфику. Во-первых, защита трудовых прав работниками (их представителями) и работодателями осуществляется в случае возникновения коллективного трудового конфликта. Во-вторых, защита интересов субъектами коллективного трудового права по своей природе является самозащитой³. В-третьих, она должна быть

¹ См.: *Халиков В.Р.* Защита трудовых прав работников. Челябинск: Изд-во Челябинского ун-та, 2004. С. 7.

² *Нестерова Т.А.* Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Екатеринбург, 2005. С. 17; О соотношении защиты и самозащиты трудовых прав см.: *Лушников М.В., Лушников А.М.* Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 749–750; *Дивеева Н.И., Киселева Е.В., Молотов А.В., Смирнова А.И.* Защита трудовых прав и интересов старших возрастных групп. Барнаул, 2008. С. 54–57.

³ Вопросы самозащиты в российском трудовом праве довольно обстоятельно исследованы В.Р. Халиковым (*Халиков В.Р.* Самозащита в российском трудовом праве: Дис. ... канд. юрид. наук. Челябинск, 2005); Т.В. Иванкиной (Трудовое пра-

направлена на разрешение коллективного трудового спора. В-четвертых, самозащита осуществляется в формах, не запрещенных законодательством и судебной практикой. В-пятых, право сторон коллективного трудового спора на самозащиту не является абсолютным и может быть ограничено законодательством о труде и прецедентным правом.

3. Субъекты коллективного трудового права осуществляют самозащиту нарушенных прав и интересов при возникновении коллективного трудового конфликта. В соответствии со ст. 398 Трудового кодекса РФ коллективным трудовым спором признаются 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 актов¹.

В России законодатель разграничивает коллективные трудовые споры и споры, связанные с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав. В первом случае это споры об интересе, во втором — о праве, разрешаемые в порядке, установленном для индивидуальных трудовых споров. Суть спора об интересе состоит в том, что в случае обращения работников с требованиями об установлении или изменении условий труда работодатель вправе, но не обязан их удовлетворять. При этом он должен участвовать в примирительно-посреднических процедурах по урегулированию разногласий по поводу выдвигаемых работниками требований. Исход спора об интересе зависит от «соотношения сил сторон и может дать одной из них экономическую выгоду, дополнительные права и льготы»². Работники вправе прибег-

во России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Норма, 2007. С. 601–604). Интересный аспект самозащиты субъектов трудового права проанализирован В.И. Поповым (*Попов В.И.* Проблемы трудового права России. С. 107–137).

¹ В юридической литературе по трудовому праву критикуется законодательное определение коллективного трудового спора. См. подробнее: *Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969. С. 163–167; *Чуча С.Ю.* Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. М., 2001. С. 114–120; *Лушников А.М., Лушников М.В.* Курс трудового права: В 2 т. Т. 1. С. 403–405; *Общение. Конфликтология. Трудовые споры в Российской Федерации* / Под ред. В.И. Попова. Челябинск, 2006. С. 265.

² *Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 265.

нуть к самозащите своих трудовых прав в процессе разрешения конфликта об интересе тогда, когда примирительные процедуры не привели к его разрешению, либо работодатель или его представители уклоняются от участия в примирительных процедурах, не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную силу для сторон (ст. 409 ТК РФ).

В соответствии со ст. 244 Консолидированного закона «О профсоюзах и трудовых отношениях» 1992 г., с изм. и доп., внесенными законом «О трудовых отношениях» 2004 г. (Labour Relations Act 2004) (далее – Консолидированный закон) в Великобритании под коллективным трудовым спором понимаются противоречия между работниками и их работодателем, которые полностью или главным образом относятся к одному или нескольким следующим вопросам: 1) условия трудового найма или фактические условия, в которых работники должны работать; 2) прием или отказ в приеме на работу, основания увольнения или временного отстранения работников от должности, приостановления исполнения обязанностей одного или нескольких работников; 3) распределение работы или трудовых обязанностей одного или более работников; 4) дисциплина труда; 5) профсоюзное членство; 6) привилегии и гарантии представителей профсоюза; 7) процедуры проведения переговоров или консультаций по перечисленным вопросам, включая процедуры признания работодателями и их ассоциациями права профсоюза представлять работников в коллективных переговорах и консультациях¹.

¹ Ср.: In this Part a «trade dispute» means a dispute between workers and their employer which relates wholly or mainly to one or more of the following—

(a) terms and conditions of employment, or the physical conditions in which any workers are required to work;

(b) engagement or non-engagement, or termination or suspension of employment or the duties of employment, of one or more workers;

(c) allocation of work or the duties of employment between workers or groups of workers;

(d) matters of discipline;

(e) a worker's membership or non-membership of a trade union;

(f) facilities for officials of trade unions; and

(g) machinery for negotiation or consultation, and other procedures, relating to any of the above matters, including the recognition by employers or employers' associations of the right of a trade union to represent workers in such negotiation or consultation or in the carrying out of such procedures.

Трудовой спор в Великобритании возникает «между работниками и их работодателем». Это означает, что стороной трудового спора не могут выступать профсоюзы и объединения работодателей непосредственно. До принятия закона «О трудовых отношениях» 1982 г. такая ситуация была возможна. Более того, трудовой спор мог возникать и между различными группами работников.

Чтобы определить, являются ли противоречия между работниками и работодателем трудовым спором, необходимо установить его предмет. Предмет трудового спора должен относиться «полностью или главным образом» к условиям труда, перечисленным в ст. 244 Консолидированного закона¹. При этом работники вправе выступать с требованиями не только об установлении новых условий труда, но и об их применении. В деле *P v National Association of Schoolmasters / Union of Women Teachers* (2003) IRLR 307, House of Lords было признано, что в определенных случаях трудно провести различие между установлением правила и его применением, поэтому спор об интересе или о праве в любом случае является трудовым спором об условиях труда работников.

4. Самозащита трудовых прав сторонами коллективного трудового права осуществляется без обращения в юрисдикционные, административные или примирительно-посреднические органы. Именно поэтому защита интересов субъектами коллективного трудового права по своей природе является самозащитой. В таких случаях сторона, чьи права нарушены, оказывает воздействие² на другую сторону посредст-

¹ Политические требования работников не могут быть предметом коллективного трудового спора и поддерживаться проведением законной забастовки (см. дело *Mercury Communications LTD v Scott-Garner* (1983) IRLR 494, Court of Appeal). Однако в судебной практике признается, что иногда сложно разграничить политические требования с требованиями об установлении и применении условий труда. Так, в деле *Sherard* Апелляционный суд не объявил незаконной однодневную забастовку против решения правительства о замораживании уровня заработной платы. В профсоюзе состояли работники государственных предприятий, поэтому он предположил, что уровень заработной платы этих работников будет заморожен на основании решения правительства, а это уже типично трудовой спор.

² Термин «воздействие» означает влияние на что-либо при помощи системы действий (*Комаров С.А.* Общая теория государства и права. М., 1997. С. 379). Н.И. Матузов, А.В. Малько определяют правовое воздействие как взятый в единстве и многообразии весь процесс влияния права на социальную жизнь, сознание и поведение людей (*Матузов Н.И., Малько А.В.* Теория государства и права. М.: Юрист, 2004. С. 480).

вом самостоятельных действий в пределах, предусмотренных законом. Цель самозащиты достигается тем, что воздействие одной стороны на другую выражается в ущемлении ее имущественных, организационно-технических, производственных интересов. Именно это заставляет сторону, допустившую нарушение коллективных трудовых прав, учитывать позицию противоположной стороны.

5. Целью самозащиты коллективных трудовых прав является разрешение возникшего трудового конфликта между сторонами. Однако действия по самозащите направлены не на урегулирование разногласий по существу, поскольку это происходит в рамках согласительных примирительных процедур, а на обеспечение эффективности переговорного процесса по разрешению возникших трудовых разногласий. Самозащита прав субъектами коллективного трудового права обеспечивает их полноценный диалог, эффективность примирительно-посреднических процедур, выполнение соглашений, достигнутых в ходе урегулирования коллективного трудового спора.

Статья 450 мексиканского Федерального трудового закона устанавливает, что забастовки являются законными, когда они направлены на достижение баланса между различными факторами производства, на согласование прав и интересов работников и работодателей. Законными признаются забастовки, если их целью является принуждение работодателя: 1) вступить в коллективные переговоры по изменению коллективного договора; 2) выполнять условия коллективного договора и соблюдать законодательство о труде; 3) пересмотреть условия о заработной плате.

В Германии для достижения цели самозащиты коллективных трудовых прав наука выработала требование соразмерности забастовочной борьбы. Оно означает запрет таких действий, которые являются излишними или не содействуют урегулированию трудового спора. В теории немецкого трудового права отмечается, что судебная защита для урегулирования трудового спора предпочтительнее самозащиты путем организации забастовочной борьбы¹. Так, оборонительный ло-

¹ В коллективном трудовом праве стран ЕС различается право на забастовку и свобода забастовок. Сообщество признает *«больше право на забастовку, чем свободу забастовок»*. Свобода на забастовку означает, что забастовка признается юридически законной, но не предоставляет никаких специальных гарантий: забастовка допускается, но не гарантируется... право на забастовку означает, что государство принимает меры по обеспечению осуществления права; следовательно, забастов-

каут работодателя против незаконной забастовки является законным, но нецелесообразным, поскольку работодатель имеет возможность предъявить иск в суд о прекращении забастовки работниками¹.

В то же время работодатель, отвечая на незаконную забастовку локаутом, обязан обеспечить заключение тарифного договора, а не стремиться нанести вред профсоюзу и работникам. В связи с этим, по мнению Федерального трудового суда Германии, объем оборонительного локаута должен быть ограничен следующим образом:

	Число работников, принимавших участие в забастовке	Число работников, отстраненных от работы вследствие локаута
I. Ступень	меньше 25%	до 25%
II. Ступень	более 25%	до 50%
III. Ступень	более 50%	локаут недопустим

6. Стороны коллективного трудового права могут применять определенные формы самозащиты, не запрещенные законом. Так, в России работники вправе отстаивать коллективные трудовые права с помощью проведения забастовки (ст. 409 ТК РФ). Самозащита работодателем трудовых прав и интересов в форме локаута в Российской Федерации запрещена (ст. 415 ТК РФ).

Законодательство о труде устанавливает правовые границы самозащиты сторон коллективного трудового спора. В исключительных случаях на использование права на самозащиту может быть наложен

ка гарантируется» (*Catherine Barnard. EC Employment Law / Second Edition. Oxford, University Press, 2000. P. 573–578*).

¹ *Brox, Ruthers, Henssler. Arbeitsrecht, 2004. S. 249.*

запрет (например, ст. 3 Конвенции МОТ № 87). Так, Комитет по свободе объединения МОТ подтверждает, что право на забастовку может быть ограничено или запрещено в двух случаях: во-первых, в государственном секторе для государственных служащих, осуществляющих власть от имени государства; во-вторых, в организациях, оказывающих услуги по обеспечению жизнедеятельности населения в строгом смысле слова¹. Это обусловлено тем, что неограниченное осуществление права на самозащиту может угрожать безопасности государства и общества, жизни и здоровью граждан.

Статья 413 Трудового кодекса РФ устанавливает, что забастовки являются незаконными и не допускаются: а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; 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), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи; б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

В Великобритании закон «Об уголовном судопроизводстве и общественном порядке» 1994 г. запрещает служащим учреждений исполнения уголовных наказаний принимать участие в забастовках. Закон «О подстрекательстве к недовольству» 1943 г. устанавливает, что бас-

¹ Сборник решений и принципов Комитета по свободе объединения. 4-е изд. М., 1996. § 526.

тующие военнослужащие могут быть обвинены в дезертирстве и участии в мятеже. Закон «О полиции» 1996 г. признает уголовным преступлением действия, направленные на нарушение дисциплины в органах полиции. Закон «О связи» 1953 г. признает умышленную задержку или откладывание доставки любой почтовой корреспонденции преступлением.

В Германии также запрещены забастовки государственных чиновников, судей и военнослужащих.

7. Анализируя рассмотренные признаки самозащиты коллективных трудовых прав в различных странах, можно предложить ее обобщенное определение. Самозащита коллективных трудовых прав — это самостоятельное воздействие одного субъекта коллективного трудового права с целью защиты своих прав и интересов на другого посредством ограничения возможностей реализации его имущественных, организационно-технических, производственных интересов, направленное на обеспечение эффективности переговорного процесса по урегулированию социально-трудовых разногласий в формах и пределах, допустимых законодательством о труде и прецедентным правом.

8. В Великобритании самозащита трудовых интересов субъектов коллективного трудового права осуществляется путем организации «забастовочного движения» (Industrial Action), а в Германии — посредством ведения «забастовочной борьбы» (Arbeitskampf). Под забастовочным движением понимается форма организованного участия работников в трудовом конфликте, проводимая профсоюзом или иным представителем трудового коллектива, в целях защиты своих интересов и отказа от участия в производственном процессе. В законодательстве Германии нет определения «забастовочной борьбы». В теории трудового права под забастовочной борьбой понимают осуществление работодателем или работниками коллективных мероприятий по нарушению трудовых отношений для достижения определенной цели.

В законодательстве и общем праве Великобритании можно выделить следующие формы забастовочного движения: 1. Забастовка. 2. «Забастовка по-итальянски» или «работа строго по правилам». Ее незаконность признается судебной практикой, поскольку она нарушает подразумеваемые условия трудового договора об обязанности работника не расстраивать коммерческие цели бизнеса (Secretary

of State for Employment v ASLEF (1972); Ticehurst and Thompson v British Telecommunications (1992)). 3. Бойкот, т.е. отказ работников от определенных трудовых обязанностей, против исполнения которых они выступают. Так, водители автобусов, работающие без кондуктора, отказываются осуществлять сбор платы за проезд; учителя – замещать отсутствующих коллег (Sim v Rotherham Metropolitan Borough Council (1986)). Прецедентным правом бойкот признается незаконным забастовочным движением, поскольку нарушает предусмотренную трудовым договором обязанность работников исполнять распоряжения работодателя. 4. Отказ от сверхурочной работы и работы в течение нескольких смен подряд. Эта форма забастовочного движения обычно признается законной. Однако в редких случаях, например при условии, что сверхурочная работа и сменная работа являются обязательными в соответствии с трудовым договором, отказ от них может считаться нарушением дисциплины труда. 5. «Сидячие забастовки». Они проводятся обычно после расторжения трудового договора с работником и могут быть запрещены судом. По общему правилу, работник не имеет права оставаться в пределах частной собственности работодателя без его согласия (City and Hackney Health Authority v NUPE (1985)). 6. Мирное пикетирование. Пикетирование обеспечивает успех забастовки путем убеждения как можно большего числа работников прекратить работу. В соответствии со ст. 220 Консолидированного закона лицо имеет право присутствовать с целью рассмотрения и содействия разрешению трудового спора а) на своем рабочем месте или рядом с ним¹; или б) если оно является должностным лицом профсоюза, на рабочем месте члена профсоюза или рядом с ним в случае сопровождения или представления интересов этого работника для сообщения ему информации или мирного убеждения работать на

¹ Пикетирование признается законным в том случае, если пикетчики находятся на своем рабочем месте или рядом с ним. Консолидированный закон не дает определения понятия «место работы». Статья 18 Процедурного кодекса «О пикетировании», принятого Министерством экономического развития в 1998 г. (Code of Practice Picketing 1998) (www.delni.gov.uk/code_of_practice_picketing-2/pdf) устанавливает: «Закон не предоставляет право пикетчику проводить пикеты у входа или выхода из любого места работы иного, чем его собственное. Это применяется даже в том случае, если, например, те, кто работают на другом месте работы, состоят в трудовых отношениях с тем же работодателем, или на них распространяется действие тех же коллективных договоров, что и на пикетчиков».

работодателя либо воздержаться от работы¹. Пикетирование работников при определенных обстоятельствах может проводиться в любом помещении работодателя, в котором работник трудится или из которого его работа контролируется. Если трудовой договор с работником был расторгнут после возникновения трудового спора, либо прекращение трудового правоотношения стало причиной трудового спора, работник вправе проводить пикетирование на своем последнем рабочем месте.

По общему правилу в Великобритании пикетирование признается законным забастовочным движением. Однако судебной практикой определены некоторые основания признания его противоправным. Законодательством Великобритании запрещено так называемое «вторичное пикетирование» (ст. 224 Консолидированного закона)². Пикетирование может быть запрещено судебным приказом, если представляет собой незаконное вмешательство в использование собственности (*Lyons v Wilkins* (1899)). В соответствии со ст. 51 Процедурного кодекса «О пикетировании» 1998 г. пикетчики и их организаторы должны гарантировать, что их общее число не превышает шести человек; в некоторых случаях пикетирование является законным только при участии в нем менее шести человек. Эта позиция поддерживается судебной практикой, поэтому пикетирование, в котором принимают участие более шести пикетчиков, признается незаконным.

¹ Cp.: It is lawful for a person in contemplation or furtherance of a trade dispute to attend—

(a) at or near his own place of work, or

(b) if he is an official of a trade union, at or near the place of work of a member of the union whom he is accompanying and whom he represents,

for the purpose only of peacefully obtaining or communicating information, or peacefully persuading any person to work or abstain from working.

² Законодательством большинства зарубежных стран предусмотрен запрет на вторичное пикетирование, направленное на третьих лиц, например, с целью убедить клиентов не покупать изделия работодателя или контрагентов — не вступать с ним в коммерческие отношения. Однако в Канаде Верховный Суд изменил трактовку существующего ранее различия между первичным и вторичным пикетированием. В деле *RWDSU Local 558 v. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd.*, [2002], 208 D.L.R. (4th) 385 (S.C.C.) служащие вышли на забастовку и разослали по почте листовки розничным магазинам, продающим напитки Пепси, и гостиницам, где остановились рабочие, нанятые для замены бастующих. Суд признал абсолютное запрещение на вторичное пикетирование слишком ограничительным.

Основными формами забастовочной борьбы в Германии признаются: 1) забастовка; 2) локаут и 3) коллективное исполнение индивидуальных прав¹. В Германии формы самозащиты, признаваемые в Великобритании «иными забастовочными движениями помимо забастовки», рассматриваются в качестве видов забастовки. В практике разрешения коллективных трудовых споров в Германии выделяется в основном девять видов забастовок. 1. Организованная профсоюзом забастовка. 2. Дикая забастовка, или забастовка, не организованная профсоюзом. По общему правилу она признается незаконной. Так, противоправной считается забастовка, провозглашенная производственным советом, поскольку он не может быть стороной тарифного договора. Если профсоюз впоследствии поддерживает не санкционированную им забастовку, то она, по мнению Федерального трудового суда, признается законной. 3. Сидячая забастовка или захват предприятия, его блокада. В случае захвата предприятия работники, коллективно отказываясь от выполнения работы, находятся против воли работодателя на своих рабочих местах. Целью захвата предприятия может быть прекращение производства продукции; препятствование доставке сырья, отгрузке или принятию товаров покупателем, а также доступу штрейкбрехеров на рабочие места либо демонтажу оборудования. Сидячая забастовка в настоящее время признается незаконной, поскольку нарушает право работодателя на неприкосновенность частной собственности и его право обеспечить внутренний трудовой распорядок в служебных помещениях и зданиях (§ 123 Strafgesetzbuch - StGB). Если «захват предприятия» препятствует продолжению работы работникам, не участвующим в забастовке, то он нарушает право лица самостоятельно принимать решение об участии в забастовке. 4. Волновая забастовка предпринимается работниками с целью затруднить работодателю быструю реакцию на коллективные действия. 5. Предупредительная забастовка, т.е. ограниченная коротким сроком, показывающая решимость противоположной стороне организовать в крайнем случае бессрочную забастовку. 6. Демонстрационная забастовка проводится в случае, когда работники выражают свое мнение по актуальному вопросу, например относительно политического события, мероприятия

¹ Под коллективным исполнением личных прав в Германии понимается массовое предупреждение работников об увольнении и коллективное использование права отказаться от исполнения обязательства до выполнения другой стороной нарушенной обязанности.

противоположной стороны. 7. Работа согласно инструкции или осознанно преувеличенное соблюдение порядка или инструкции по безопасности труда. 8. Забастовка сочувствия, демонстрирующая солидарность работников с участниками основной забастовки. 9. Политическая забастовка. Законодательством Германии незаконными признаются политические, демонстрационные, предупредительные забастовки и забастовки сочувствия на том основании, что противоборствующие стороны не выступают с требованиями по поводу заключения тарифного договора.

Теоретический анализ забастовочного движения во Франции был дан Э.И. Доморацкой¹. Представляет несомненный интерес предложенная ею классификация забастовок по методам и целям их проведения.

Забастовки по методам ведения Э.И. Доморацкая различает как предупредительные, внезапные, перемежающиеся, итальянские, забастовки с занятием завода, забастовки усердия.

Предупредительные забастовки проводятся для того, чтобы подчеркнуть важность выдвигаемых работниками требований, решимость трудящихся в случае их неудовлетворения развернуть широкую стачечную борьбу. При этом заранее устанавливается срок забастовки.

Внезапные забастовки, как и предупредительные, краткосрочны, служат формой выражения недовольства работников, а также эффективным средством дезорганизации производства.

Перемежающиеся забастовки имеют место в тех случаях, когда различные цеха одного предприятия или различные предприятия одной местности приостанавливают работу по очереди.

Итальянские забастовки не останавливают работу в организации, а замедляют ее темп.

При забастовках с занятием завода бастующие работники, прекратив работу, остаются на своих местах, что делает невозможным возобновление работы на заводе, либо, наоборот, продолжают ее вопреки приказу работодателя, его представителей.

Забастовки усердия характеризуются выполнением работы строго по правилам, т.е. с соблюдением всех требований инструкций в ущерб качеству создаваемой продукции.

По целям забастовки Э.И. Доморацкая подразделяет их на профессиональные, политические и забастовки солидарности.

¹ Доморацкая Э.И. Социальное законодательство Франции. М.: Наука, 1975. С. 60–70.

9. Забастовка как форма защиты трудовых и экономических интересов работников признается нормативными правовыми актами Международной организации труда, в частности Конвенцией № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы» 1948 г., а также Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, Европейской социальной хартией и др.¹ В современной практике международного регулирования труда сложилось понимание забастовки как действия, имеющего целью добиться от работодателя (объединения работодателей) изменения условий труда или сохранения этих условий в неизменном виде (если инициатором их изменения выступает работодатель)².

В России под забастовкой понимается временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ).

В Великобритании ст. 246 Консолидированного закона определяет забастовку как любое коллективное прекращение работы работниками. В деле *Connex South Eastern Ltd v National Union of Rail Maritime and Transport Workers* (1999) Апелляционный суд постановил, что определение «забастовка» охватывает любой отказ служащих работать в течение периода времени, когда они должны выполнять свои трудовые обязанности. Забастовка не обязательно связана с приостановкой всей работы, она также включает приостановку работы в определенные дни и установленные часы.

В прецедентном праве Великобритании забастовка рассматривается как непризнание бастующими работниками условий своих тру-

¹ Хотя Китай является членом Организации Объединенных Наций (постоянным членом Совета Безопасности) и членом Международной организации труда, он не признает права на свободу ассоциации и коллективных переговоров в общепринятом в мировой практике смысле. В Китае не признается право на забастовку. Оно было умышленно не включено в Конституцию 1982 г. Статья 6 Трудового закона Китая позволяет отказываться работникам от работы в случае, если ее выполнение создает угрозу их жизни и здоровью. Однако это право не распространяется на забастовку по поводу установления условий о заработной плате, дополнительных льгот и других условий занятости. Профсоюз уполномочен на проведение «консультаций» с менеджментом в случае прекращения работы или сокращения выпуска продукции работниками, но с единственной целью восстановления «нормального» производственного процесса как можно скорее (*Josephs H.K. Labor Law in China*. 2d ed. 2003. P. 71–77).

² Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. С. 552.

довых договоров. Так, Апелляционный трибунал по трудовым спорам в деле *Simmons v Hoover Ltd* (1977) постановил: «...здесь имеет место отказ от выполнения условий трудового договора, т.е. это устойчивое, подтвержденное и продолжающееся намерение со стороны работника не работать по трудовой функции, определенной в договоре и являющейся основным его условием». В деле *Miles v Wakefield Metropolitan District Council* (1987) все формы забастовочного движения признаются отказом от условий трудового договора и расцениваются как намерение «навредить» организации работодателя.

По трудовому законодательству Канады забастовка — это «совместный отказ работников от работы, прекращение или замедление работы, другие совместные действия трудового коллектива, направленные на ограничение или сокращение выпуска продукции»¹. В отличие от канадского понимания американское трудовое право в понятие «забастовка» не включает частичный отказ работников от работы, периодические забастовки, а также замедление темпа выполнения работ.

Статья 440 Федерального трудового закона Мексики определяет забастовку как «временное приостановление работы группой работников». Замедление работы или другие действия, которые ограничивают выпуск продукции или оказание услуг, являются незаконными.

В Германии забастовкой (*Streik*) признается планомерно совместно проведенное большинством работников без согласия работодателя и без предварительного увольнения прекращение работы для достижения определенной цели.

10. Обобщая определения «забастовка», предлагаемые в практике международного, российского и зарубежного регулирования труда, можно выделить три наиболее важных ее признака. Во-первых, забастовка — это временное добровольное коллективное прекращение работы работниками полностью или частично. Поскольку забастовка направлена на защиту коллективных трудовых прав, то она может быть объявлена трудовым коллективом организации. При этом законодательством обычно предусматривается кворум для принятия решения работниками о проведении забастовки. Прекращение работы работниками является добровольным, поскольку никто не может быть при-

¹ *Blanpain R., Bisom-Rapp S., Corbett W.R., Josephs H.K., Zimmer M.J. The Global Workplace / International and Comparative Employment LA / Cases and Materials. P. 183.*

нужден к участию или отказу от участия в забастовке. Отказ от работы носит временный характер. Так, в Великобритании забастовка считается законной только в течение определенного срока. Отказ от работы выражается в прекращении всего производственного процесса, сокращении объемов производства или невыполнении определенных работ, неоказании отдельных услуг.

Во-вторых, прекращение работы работниками осуществляется без предварительного разрешения работодателя, т.е. в одностороннем порядке, и не прекращает их трудовые правоотношения.

В российском трудовом праве участие работника в забастовке не может рассматриваться как нарушение дисциплины труда и основание для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с законодательством (ст. 414 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность, однако работодатель имеет право не выплачивать им заработную плату.

В судебной практике Великобритании нет единого мнения по поводу того, какие последствия наступают вследствие отказа работника от работы. В деле *Bowes & Partners v Press* (1894) забастовка определялась как существенное нарушение работником условий трудового договора, которое влечет автоматическое прекращение трудового правоотношения. Это объяснялось тем, что работник, участвуя в забастовке, отказывается осуществлять основную обязанность, предусмотренную трудовым договором, — выполнять определенную трудовую функцию. В настоящее время судебные решения, в соответствии с которыми забастовка работника прямо влечет расторжение его трудового договора с работодателем, признаются необоснованными (*London Transport Executive v Clarke* (1981)). Делается вывод о том, что работник, принимая участие в забастовке, не стремится к прекращению трудовых правоотношений, а лишь защищает свои интересы, разрешает определенные противоречия с работодателем для последующего эффективного сотрудничества. Работодатель, в свою очередь, решает, принять ему отказ бастующих работников от работы или нет. Если он его принимает, то расторгает с ними трудовой договор, что и влечет за собой прекращение трудовых правоотношений.

Наиболее распространенная в Великобритании позиция суда о соотношении забастовки работника и действия его трудового договора отражена в деле *Morgan v Fry* (1968). В соответствии с ней уведомление о

проведении забастовки — это своего рода предупреждение работников о прекращении действия заключенных с работодателем трудовых договоров на существующих условиях с одновременным предложением установить новые, более выгодные для бастующих условия труда. Однако в этом же решении рассматривается и иной подход, заключающийся в том, что забастовка приостанавливает действие трудового договора, который возобновляется после ее окончания на прежних или новых условиях.

В Германии основным правовым последствием законной забастовки является приостановление трудового правоотношения. Увольнение работника по причине его участия в забастовке запрещено. При этом работники утрачивают право на вознаграждение, так как работа ими фактически не выполнялась. Однако иные права и обязанности сторон трудового правоотношения сохраняются. Участвующие в законной забастовке объединения работников должны обеспечивать минимум необходимых работ, соблюдать допустимые пределы борьбы, оказывать финансовую поддержку участникам забастовки. Законная забастовка работников обычно не влияет на действие их трудовых договоров. В этом случае трудовые правоотношения приостанавливаются, поскольку стороны прекращают исполнять свои основные обязанности: работать по своей трудовой функции и выплачивать заработную плату. После прекращения забастовки трудовое правоотношение возобновляется с прежним или новым содержанием.

В-третьих, прекращение работы работниками направлено на защиту их интересов, урегулирование разногласий между субъектами коллективного трудового права. Забастовка представляет собой средство волевого воздействия работников на работодателя с целью побудить его принять меры по разрешению возникшего трудового конфликта: установить новые условия труда или сохранить прежние.

Таким образом, под забастовкой можно понимать временное добровольное коллективное прекращение работы работниками полностью или частично с целью побудить работодателя принять меры по разрешению возникшего трудового конфликта, приостанавливающее трудовые правоотношения с последующим их возобновлением с прежним или новым содержанием.

11. В международно-правовом регулировании труда признается, что работники и работодатели должны соблюдать определенные условия реализации права на забастовку, установленные национальным

законодательством. Соблюдение этих условий делает осуществление права на забастовку законным.

В Германии законность забастовочной борьбы определяется на основе выработанных наукой и практикой правовых принципов. 1. Забастовочная борьба должна оставаться в пределах границ коллективного трудового права. 2. Забастовочная борьба должна соответствовать общим принципам правомерного ведения борьбы, в числе которых называются принципы боевого паритета, государственного нейтралитета, использования мирных способов разрешения конфликта до проведения забастовки. 3. Забастовочная борьба не может нарушать законодательных запретов. К ним, в частности, относятся запреты забастовок чиновников, захвата предприятий, нанесение телесных повреждений и принуждение к забастовке работников, желающих работать.

В Германии свобода забастовочной борьбы гарантирована коллективным трудовым правом. Забастовочная борьба может осуществляться только между тарифно-способными субъектами, сторонами тарифного договора (профсоюзы, работодатели или их объединения (§ 2 Tarifvertragsgesetz – TVG)).

Цель забастовочной борьбы – заключение тарифного договора. Для определения законности проведения забастовки также устанавливается, могут ли условия, о которых заявляют в своих требованиях стороны, включаться в содержание тарифного договора на основании Конституции и закона «О тарифном договоре». Забастовка признается незаконной, если требования об установлении условий труда в тарифном договоре являются неправомерными (например, требование об установлении различной оплаты труда за равный труд для мужчин и женщин (ст. 3 II GG; BAG DB (1975); о включении условия в трудовые договоры об обязательном членстве работников в профсоюзе (ст. 9 III GG)).

Обычно трудовые споры между работодателем и работниками возникают по поводу установления нормативных положений тарифного договора. Однако стороны могут требовать установления и обязательственных условий в тарифном договоре, если они касаются трудовых и производственных отношений. В ином случае стороны договариваются между собой о включении обязательственных условий, но вести забастовочную борьбу, отстаивая свои интересы по этому поводу, они не могут.

Забастовочная борьба не должна противоречить тарифному договору, одним из условий которого может быть обязанность его сторон сохра-

нять мир и воздерживаться от забастовок. Смысл тарифного договора заключается в предотвращении забастовок по урегулированным в договоре вопросам. Таким образом, стороны тарифного договора обязаны во время его действия воздерживаться от забастовочной борьбы с целью изменения содержания договора.

Как уже отмечалось, забастовочная борьба тарифно-способных сторон в Германии по поводу заключения тарифного договора с допустимым содержанием признается законной при выполнении требований боевого паритета и ее соразмерности.

Боевой паритет сторон тарифного договора предполагает, что в забастовочной борьбе противостоят равные стороны, имеющие приблизительно одинаковые шансы влиять на установление условий труда в тарифном договоре¹. Требование боевого паритета гарантируется принципом государственного нейтралитета в забастовочной борьбе, в соответствии с которым государству запрещено благоприятствовать какой-либо стороне забастовочной борьбы. Однако принцип нейтралитета государства не нарушается в случае предоставления им социальной помощи какой-либо стороне, если необходимость ее получения вызвана последствиями забастовочной борьбы.

Согласно принципу «ultima-ratio» забастовочная борьба является допустимой только тогда, когда использованы все приемлемые возможности мирного разрешения трудового спора. Так, согласно обязательным для Федерального трудового суда принципам права забастовочной борьбы для обеих тарифных сторон существует возможность обращения в третейский суд (арбитражную комиссию). Примириительные процедуры существуют в Германии для всех отраслей экономики и регулируются нор-

¹ В литературе по трудовому праву Германии отмечается, что боевой паритет сторон тарифного договора сомнителен в государственном секторе экономики, в котором бастующие работники в меньшей степени, чем работники частного сектора, рискуют потерять рабочее место. На практике работодатели на государственных предприятиях вынуждены идти на уступки работникам уже после непродолжительных забастовок. Данные забастовки похожи больше на шантаж работников, поскольку они не рискуют быть уволенными за нарушение своих трудовых договоров, а работодатель несет убытки вследствие нарушения процесса производства на его предприятии. Поэтому в литературе признается, что забастовочная борьба в данном случае не является подходящим средством решения трудовых споров, которые должны разрешаться с помощью независимого примирительного органа (*Brax, Ruethers, Henssler. Arbeitsrecht. 2004. S. 248*).

мами законодательства либо тарифных договоров. Согласно принципам, сформулированным Федеральным трудовым судом, после неудачи тарифных переговоров забастовочная борьба не должна начинаться, если можно обратиться в примирительные органы за разрешением спора. Обязанность прибегать к примирительным процедурам существует даже тогда, когда она не была оговорена сторонами тарифного договора.

Субъекты коллективного трудового права обязаны добросовестно вести забастовочную борьбу. Так, недопустимо «скрытое ведение борьбы», уклонение одной из сторон от организации минимума работ и т.п. Кроме того, стороны должны быть информированы о том, является ли забастовочная борьба законной или нет (например, о наличии судебных решений по поводу организации забастовки).

Стороны обязаны заботиться, чтобы их действия по ведению забастовочной борьбы не причиняли предвидимый излишний вред противнику, третьим лицам и обществу в целом. Поэтому, как уже отмечалось ранее, запрещаются или существенно ограничиваются возможности проведения забастовочной борьбы в организациях, обеспечивающих жизнедеятельность общества.

12. Законодательство о труде России и зарубежных стран регулирует процедуру проведения законной забастовки.

В Канаде до начала забастовки проводится тайное голосование работников организации, независимо от того, являются ли они членами профсоюза, в поддержку забастовки. Законодательство большинства провинций Канады разрешает соответствующему органу по труду или министру труда вынести на голосование членов профсоюза последнее предложение предпринимателя об условиях труда, сделанное в процессе коллективных переговоров, до или во время проведения забастовки. В пяти провинциях Канады работодатели могут обратиться в соответствующий орган по труду за проведением такого голосования. При этом работники до проведения законной забастовки должны использовать все возможности разрешения трудового спора с помощью примирительных и посреднических процедур, в том числе и с участием органа по труду.

В Мексике профсоюз, желающий начать забастовку, обязан согласно ст. 920–938 Федерального трудового закона подавать адресованное работодателю ходатайство («emplazamiento de huelga») в Орган примирения и арбитража с указанием причины забастовки и даты ее начала. Орган примирения и арбитража проводит слушание по поводу трудо-

вого спора между работодателем и работниками и пытается разрешить разногласия с помощью примирительных процедур. Если стороны не достигают соглашения, Орган примирения и арбитража принимает решение («laudo») о законности проведения забастовки в данном случае. Если забастовка признана незаконной и неоправданной, она не может быть объявлена профсоюзом или должна быть им прекращена.

В Великобритании процедурные нормы проведения забастовки изложены в Консолидированном законе и Процедурном кодексе «О проведении голосования по поводу забастовочного действия и уведомлении работодателей», принятом Министерством по делам занятости (вступил в силу 18 сентября 2000 г.) (Code of Practice: Industrial Action Ballots and Notice to Employers)¹. В России организация забастовки работников регулируется ст. 409–414 ТК РФ.

Анализируя нормы трудового права Великобритании и России, можно сделать вывод, что в регулировании отношений субъектов коллективного трудового права по организации забастовки законодатель основное внимание уделяет процедуре ее объявления.

В России организация забастовки работников состоит из двух стадий: 1) принятие решения работниками о проведении забастовки; 2) объявление забастовки. Согласно ст. 410 ТК РФ решение о проведении забастовки принимается работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя на общем собрании либо конференции работников. С предложением об объявлении забастовки вправе выступать представительный орган работников, ранее уполномоченный на разрешение коллективного трудового спора. Собрание (конференция) работников принимает решение об объявлении забастовки и об основных условиях ее проведения (дате и времени начала забастовки, ее продолжительности и т.д.) и не вправе делегировать эти полномочия своим представительным органам². Собрание работников

¹ Нарушение Кодекса само по себе не является основанием гражданской или уголовной ответственности, но любой суд или трибунал должен принять во внимание его исполнение как свидетельство «практики хороших внутрипроизводственных отношений» (Good Industrial Relation Practice).

² Рассматривая кассационную жалобу профсоюза авиадиспетчеров на решение Санкт-Петербургского городского суда о признании незаконной забастовки авиационных диспетчеров службы движения акционерного предприятия «Пулково», Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ устано-

данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа работников. Конференция работников считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции. Решение принимается не менее чем половиной работников, присутствующих на собрании (конференции). Закон не устанавливает специальных требований к процедуре голосования (тайное или открытое). Эти вопросы решаются собранием (конференцией). Решение оформляется в письменной форме. При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников их представительный орган имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней. Несоблюдение этого требования может повлечь признание забастовки незаконной. В решении об объявлении забастовки указываются: 1) перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки; 2) дата и время начала забастовки, ее возможная продолжительность и предполагаемое количество участников; 3) наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах; 4) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки. Работники, пропустившие двухмесячный срок, должны вернуться к примирительным процедурам. Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В Великобритании процедура объявления забастовки включает ряд этапов (стадий): 1) предупреждение работодателя об организации голо-

вила, что конференция профсоюза приняла решение об объявлении забастовки и избрала стачечный комитет, которому делегировала право определить начало забастовки и другие условия ее проведения. Однако нормы по поводу процедуры объявления и проведения забастовки являются императивными и не подлежат расширительному толкованию, поскольку в зависимости от соблюдения этих процедур решается вопрос о законности объявленной либо проведенной забастовки (дело № 78-Г97-13).

сования работников в поддержку забастовки и подготовка его проведения; 2) голосование работников; 3) принятие решения о поддержке или об отказе в поддержке проведения забастовки и доведение до сведения работодателя результатов голосования работников; 4) объявление забастовки уполномоченным органом трудового коллектива.

На первом этапе профсоюз обязан предоставить работодателю предварительное письменное уведомление о голосовании в поддержку проведения забастовки. Уведомление о проведении голосования — это письменный документ, заявляющий о намерении профсоюза провести голосование и определяющий дату его начала. Он также содержит сведения, которые помогут работодателю программировать свои действия на этот период и представить соответствующую информацию работникам, участвующим в голосовании. Уведомление о голосовании должно содержать сведения, которыми располагает профсоюз, и по которым работодатель может с достоверностью установить работников, имеющих право голоса, без раскрытия конкретных имен (ст. 22 закона «О трудовых отношениях» 2004 г.). Профсоюз направляет работодателю уведомление о проведении голосования не позднее семи дней до начала его проведения. Он также в течение трех дней до начала голосования высылает работодателю типовые бюллетени, т.е. образцы форм бюллетеней, которые должны быть отправлены работникам, имеющим право голоса, или образец каждого бюллетеня, если они различны по форме.

До проведения голосования профсоюз определяет круг работников, которые будут принимать участие в голосовании. В соответствии с п. 1 ст. 227 Консолидированного закона право голоса на выборах в поддержку забастовки предоставляется всем членам профсоюза, которые вправе принимать в ней участие¹. Никакие другие лица не имеют

¹ Работодатель обязан предоставить право голосовать всем членам профсоюза, иначе в соответствии со ст. 232А Консолидированного закона забастовочное движение может быть признано не получившим поддержку работников на голосовании. Если значительное число членов, не принимавших участие в голосовании, призывается профсоюзом к участию в забастовке, то она признается незаконной. Однако в соответствии со ст. 232Б Консолидированного закона данная норма не действует, если пропуск одного или несколько членов профсоюза в процессе голосования был неумышленным или не имел значительного влияния на результаты голосования. В судебной практике Великобритании рассматривался вопрос о том, вправе ли профсоюз призвать к участию в забастовке членов, которые вступили в него после проведения голосования в ее поддержку. Так, в деле *London Underground Ltd v National*

права голосовать. Например, если профсоюз намеревается организовать забастовку связистов, а не машинистов, то в голосовании должны принимать участие только связисты.

Профсоюз также до проведения голосования назначает квалифицированное лицо («инспектора»). Инспектор не позднее четырех недель после проведения голосования предоставляет отчет профсоюзу об итогах голосования и соблюдения его участниками необходимых процедур. Профсоюз гарантирует, что инспектор должным образом выполняет возложенные на него функции, а он не вмешивается в выполнение инспектором своих полномочий.

Второй этап процедуры объявления забастовки заключается в проведении голосования в ее поддержку. Голосование проводится путем

Union of Rail, Maritime and Transport Workers (1995) для разрешения трудового спора с Лондонским Метрополитеном по поводу оплаты и иных условий труда Национальный профсоюз работников транспорта провел голосование среди своих членов по вопросу поддержки забастовки. За ее проведение высказалось большинство членов профсоюза. Когда профсоюз сообщил работодателю о результатах голосования и в соответствии со ст. 234А Консолидированного закона предоставил уведомление о своем намерении начать забастовку, список членов, которые предположительно будут в ней участвовать, включал новых работников, вступивших в профсоюз после проведения голосования и не принимавших в нем участия. Работодатель обратился в суд для получения судебного запрета. Суд вынес решение, запрещающее профсоюзу призывать к участию в забастовке работников Лондонского Метрополитена, которые стали членами профсоюза после проведения голосования. Апелляционный суд отменил это решение по следующим основаниям: «Профсоюз, призывая работников принять участие в забастовке, а следовательно, нарушить условия трудовых договоров, несет гражданско-правовую ответственность согласно прецедентному праву. Статья 219 Консолидированного закона устраняет ее, за исключением случая, когда проведение забастовки не было одобрено членами профсоюза на голосовании. Таким образом, голосование проводится по вопросу необходимости и целесообразности проведения забастовки, а не по вопросу будущего участия члена профсоюза в забастовке. Забастовка — это коллективное действие не только тех работников, которые проголосовали за ее проведение, но и тех, кто выступал против, но остался по итогам выборов в меньшинстве. Призыв профсоюза к участию в забастовке работников, которые голосовали «Против», так же как и работников, которые не являлись членами профсоюза на момент проведения голосования, не является правонарушением, если организация забастовки была в целом поддержана большинством членов профсоюза. Профсоюз не может установить будущих членов, но даже если бы мог, он не должен учитывать их мнение, так как выборы согласно закону проводятся среди членов профсоюза на момент голосования» (*Richard W. Painter, Ann Holmes. Cases and Materials on Employment Law. 5th Edition. New York: Oxford University Press Inc., 2004*).

маркировки избирательного бюллетеня голосующим работником. Избирательный бюллетень должен содержать, во-первых, вопрос, поставленный таким образом, чтобы отвечающий на него при ответе указал «Да» или «Нет», т.е. готов он или не готов принять или продолжать участие в забастовке либо ином забастовочном движении. При этом работники вправе ответить «Да» на один вопрос, и «Нет» — на другой. Бюллетень содержит сведения о том, кто в случае положительного голосования по поводу забастовки уполномочен объявить о ее начале и призвать работников принять или продолжить участие в ней. В каждом бюллетене также должно содержаться предупреждение: «Если Вы принимаете участие в забастовке или другом забастовочном движении, Вы можете нарушить свой трудовой договор. Тем не менее, если Вы уволены за участие в забастовке или другом забастовочном движении, которые являются законными, Ваше увольнение будет несправедливым, если оно имело место ранее чем через двенадцать недель после того, как Вы начали принимать в ней участие, и в зависимости от обстоятельств может быть несправедливым, если оно наступило позднее» (ст. 229 Консолидированного закона).

Каждому, имеющему право голоса на выборах, обеспечивается реальная возможность свободно голосовать без каких-либо затрат. Работнику, который имеет право голоса, предоставляется бюллетень. Он отправляется на указанный работником почтовый адрес, обеспечивая, таким образом, возможность голосовать по почте. При подведении итогов особое внимание обращается на то, что голосование действительно было проведено тайно, а голоса добросовестно и точно подсчитаны.

На третьем этапе решается вопрос о поддержке проведения забастовки. Для этого требуется простое большинство голосующих работников (ст. 226 Консолидированного закона; *West Midlands Trowel Ltd v TGWU* (1994)). После проведения голосования профсоюз предоставляет информацию голосовавшим работникам и работодателю: о количестве проголосовавших, подавших голоса «За» и «Против», наличии испорченных бюллетеней. Объявление забастовки и призыв работников принять участие в ней будет незаконным, если их работодатель не был информирован профсоюзом о результате проведенного голосования среди его работников.

Четвертый этап — объявление забастовки. В Великобритании согласно ст. 234 Консолидированного закона забастовка может быть объявлена в течение четырех недель, начиная с даты проведения голосования или по

согласованию между профсоюзом и работодателем иного периода, не превышающего восьми недель. Если в течение всего или части этого периода объявление забастовки было запрещено судебным решением, которое впоследствии было отменено, профсоюз может обратиться в суд за продлением срока для объявления забастовки на период ее запрещения.

При поддержке забастовки большинством работников профсоюз обязан в течение семи дней предоставить работодателю письменное уведомление о ее проведении. В нем указывается, какие работники примут участие в забастовке (ст. 25 закона «О трудовых отношениях» 2004 г.), будет ли забастовка непрерывной или прерывистой, определенная дата начала забастовки или конкретные даты проведения разовых забастовочных акций.

Профсоюз может самостоятельно отозвать свой призыв к забастовке. В этом случае он должен предоставить всем потенциальным забастовщикам и их работодателям уведомление следующего содержания: «Ваш профсоюз аннулировал призыв к забастовке, к которой это уведомление имеет отношение и не поддерживает неофициальное забастовочное движение, предпринятое в ответ на это. Если Вы уволены за участие в неофициальном забастовочном движении, Вы не будете иметь права предъявить иск о несправедливом увольнении» (ст. 233 Консолидированного закона).

13. Законодательство России и Великобритании предусматривает возможность приостановления и прекращения забастовки в добровольном и принудительном порядке. Так, в соответствии со ст. 411 ТК РФ орган, возглавляющий забастовку, имеет право ее приостановить в добровольном порядке. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

В Великобритании профсоюз самостоятельно вправе прервать забастовку, но в случае ее возобновления предоставляет работодателю новое уведомление о проведении забастовочных мероприятий. Закон «О трудовых отношениях» 1999 г. включает новую норму в Консолидированный закон, устанавливающую, что приостановленная по соглашению между профсоюзом и работодателем на определенный период забастовка возобновляется без нового уведомления работодателя.

Этот период может быть продлен соглашением сторон коллективного трудового спора.

Согласно ст. 413 ТК РФ в принудительном порядке неначавшаяся забастовка откладывается, а начавшаяся — приостанавливается судом на срок до 30 дней в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей. В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней.

В Великобритании работодатель вправе обратиться в суд с требованием о вынесении временного судебного приказа, обязывающего организаторов немедленно прекратить забастовку до полного разрешения спора судом. Работодатели, добившись временного прекращения забастовки, редко обращаются к полному судебному разбирательству, поскольку в целом они уже достигли своей цели — прекратили забастовку и восстановили производственный процесс. Как отмечается в решении по делу *NWL Ltd v Woods* (1979), временная приостановка забастовочного действия на практике прекращает забастовку.

В соответствии со ст. 221 Консолидированного закона суд не вправе издать судебный приказ без предварительного уведомления другой стороны о возможном запрете забастовочного движения и предоставления ей возможности своевременно отреагировать на него. При решении вопроса о временном прекращении забастовки суд должен учесть вероятность того, что ответчик при полном судебном разбирательстве сможет доказать наличие оснований, устраняющих его гражданско-правовую ответственность согласно ст. 219 и 220 Консолидированного закона.

Добровольное прекращение забастовки обычно связано с урегулированием разногласий между сторонами коллективного трудового спора, решением трудового конфликта с помощью примирительных процедур. Принудительное прекращение забастовки в Великобритании осуществляется судом по иску работодателя, являющегося стороной трудового спора, иного лица, чьи договорные права были нарушены. Члены профсоюза также имеют право обратиться в суд с требованием признать незаконным забастовочное движение, если профсоюз призывает своих членов участвовать в забастовке, проведение которой не было одобрено большинством членов профсоюза на голосовании.

В Российской Федерации согласно ст. 413 ТК РФ работодатель или прокурор могут обратиться в верховные суды республик, краевые, областные суды, суды городов федерального значения, суды автономной области и автономных округов с иском о признании забастовки незаконной. Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который немедленно информирует участников забастовки о решении суда. 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.

14. Наиболее важен вопрос о правовых последствиях забастовки для принимавших в ней участие работников в зависимости от признания ее законной или незаконной. Особенно актуален он для Великобритании, поскольку право на забастовку прямо в законодательстве о труде не закреплено. Оно выводится из совокупности иммунитетов, которые защищают профсоюзы и участников забастовок от доктрин общего права, от судебных прецедентов, направленных против коллективных организованных действий работников¹. Поэтому в литературе по трудовому праву признается, что нормы законодательства, касающегося забастовок, не в состоянии гарантировать права на забастовку и вряд ли соответствуют стандартам Международной организации труда².

В Великобритании до 1999 г. работодатель имел право уволить тех, кто участвовал в забастовке, даже если она была санкционирована должным образом и поддержана работниками путем проведения голосования. Статья 16 и Приложение 5 закона «О трудовых отношениях» 1999 г. ввели ст. 238А в Консолидированный закон. Эта статья предоставляет правовую защиту работникам, участвующим в законно организованном забастовочном движении в течение «защищенного периода» («protected period»)³. До принятия Закона о трудовых от-

¹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 256.

² Honeyball S., Bowers J. Textbook on Labour Law. 8th Edition. New York: Oxford University Press Inc., 2004. P. 389.

³ В соответствии со ст. 238А Консолидированного закона работник признается несправедливо уволенным, если основанием увольнения является его участие в законном забастовочном движении при условии, что оно имеет место (а) в течение «защищенного периода»; (б) по окончании этого периода, если работник прекратил участие в забастовке до истечения «защищенного периода»; (в) после окончания этого

ношениях 2004 г. работники, участвующие в законной забастовке, не могли быть уволены работодателем в течение восьми недель с момента начала участия в ней. В настоящее время «защищенный период» определяется как сумма основного периода и продленного периода для конкретного работника. Основным периодом составляет двенадцать недель, начиная с первого дня проведения законного забастовочного движения. Продленный период для конкретного работника равен количеству дней, начиная с первого дня или дня, следующего за первым днем законной забастовки (но до окончания «защищенного периода»), когда работник был уволен работодателем. Первым днем законной забастовки считается день, в который работник начинает принимать в ней участие (даже если в этот день он был уволен работодателем) (ст. 7А закона «О трудовых отношениях» 2004 г.).

Если забастовочное движение признается судом незаконным, негативные последствия наступают как для организаторов, так и для работников. В случае незаконной забастовки профсоюзы могут привлекаться к гражданско-правовой ответственности, а работники — к дисциплинарной.

Статья 237 Консолидированного закона устанавливает, что забастовка или иное забастовочное движение считаются незаконными, за исключением случаев, когда (а) работник является членом профсоюза, объявившим эту забастовку, или (б) он не является членом профсоюза, но в забастовке принимают участие члены профсоюза, от имени которых она была объявлена. Забастовка также признается законной, если она объявлена профсоюзом, но в ней принимают участие не члены профсоюза, а иные работники данного предприятия¹.

периода, когда работник не прекратил принимать участие в законной забастовке до истечения «защищенного периода», а работодатель не предпринял никаких мер по урегулированию разногласий с работниками (в частности, не выполнил процедурные требования, предусмотренные коллективным договором; не согласился начать или возобновить коллективные переговоры после прекращения забастовки; необоснованно отклонил требование профсоюза о применении примирительных процедур или об обращении к услугам посредника после прекращения забастовки).

¹ Ср.: A strike or other industrial action is unofficial in relation to an employee unless—

(a) he is a member of a trade union and the action is authorised or endorsed by that union, or

(b) he is not a member of a trade union but there are among those taking part in the industrial action members of a trade union by which the action has been authorised or endorsed.

Provided that, a strike or other industrial action shall not be regarded as unofficial if none of those taking part in it are members of a trade union.

Если же забастовка признается судом незаконной, либо участие в ней работника продолжается по истечении «защищенного периода», то он может быть уволен без выходного пособия. Законодательство не предоставляет работнику права обжаловать в суде увольнение за участие в незаконной забастовке, кроме случаев когда он может доказать, что не все участники забастовки были уволены, или что какому-либо работнику, принимавшему участие в забастовке, до истечения трехмесячного периода, начиная с момента увольнения, работодатель предложил заключить новый трудовой договор¹. Увольнение работника, принимающего участие в незаконной забастовке, признается несправедливым, если фактически он был уволен вследствие того, что его интересы представлял профсоюз, либо работник сообщил в государственные органы о правонарушении работодателя, а также заявлял о нарушении им требований безопасности и охраны труда и т.д.

Механизм привлечения профсоюза к гражданско-правовой ответственности за организацию забастовки в Великобритании выработан судебной практикой в делах *Marina Shipping Ltd v Laughton* (1982), *Merkur Island Shipping v Laughton* (1983). Во-первых, судья устанавливает, приводит ли данная форма забастовочного движения к нарушению прав работодателя. Анализируя нормы общего права Великобритании, можно сделать ряд выводов: 1) участие работника в забастовочном движении является нарушением условий трудового договора, позволяющим работодателю его уволить (*Simmons v Hoover Ltd* (1976); *Boxfoldia Ltd v NGA* (1982)); 2) любой, кто призывает работников начать забастовку, совершает правонарушение² (*Emerald Construction Co. Ltd v Lowthian* (1966);

¹ Новый трудовой договор заключается с работником либо по должности, которую он занимал до увольнения, либо по другой должности, которая является для него подходящей.

² Судебная практика выделяет необходимые элементы данного правонарушения:

1) осведомленность о трудовом договоре. Лицо, которое привлекается к ответственности, знало о существовании трудового договора между работодателем и работником;

2) намерение вызвать нарушение трудового договора. Лицо, которое привлекается к ответственности, определенно и недвусмысленно убеждало и побуждало работников осознанно нарушить условия их трудовых договоров;

3) использование незаконных средств. Работники действительно нарушили условия трудовых договоров с работодателем;

4) причинение фактического вреда. Работодателю был причинен вред вследствие нарушения работниками своих трудовых договоров.

Torquay Hotel Co. Ltd v Cousins (1969); D.C. Thomson & Co. Ltd v Deakin (1952)). Таким образом, в соответствии с нормами прецедентного права организация профсоюзом забастовочного движения практически в любом случае является правонарушением, за которое он может быть привлечен к гражданско-правовой ответственности.

Во-вторых, судья определяет, отменяет ли законодательство о труде гражданско-правовую ответственность профсоюзов за совершение действий, признаваемых прецедентным правом правонарушением. Иными словами, предоставляет ли закон «иммунитет» профсоюзу от доктрин общего права. Статья 219 Консолидированного закона предусматривает, что действие, совершенное лицом для рассмотрения или содействия разрешению трудового спора, не является правонарушением только на основании того, что оно: а) побуждает другое лицо нарушить договор либо вмешивается в его исполнение; б) приводит к нарушению трудового договора либо невозможности его выполнения или побуждает другого человека нарушить договор, вмешаться в его выполнение. Данные действия, совершаемые группой лиц, также не признаются правонарушениями (ч. 2 ст. 219 Консолидированного закона). Статья 219 Консолидированного закона освобождает профсоюз только от гражданско-правовой ответственности, сохраняя при этом договорную и уголовную ответственность.

Иммунитет предоставляется профсоюзу в том случае, если, во-первых, забастовочное движение проводится для разрешения только коллективного трудового спора согласно определению Консолидированного закона. Во-вторых, условием предоставления иммунитета является совершение действий профсоюзом «для рассмотрения или содействия разрешению трудового спора». Профсоюз должен организовывать забастовку с целью помочь работникам защитить свои интересы или оказать давление на работодателя. При этом действия профсоюза имеют определенное «практическое» воздействие при давлении на противоположную сторону спора. Оно должно реально способствовать его урегулированию. В деле *Conway v Wade* (1909) лорд Лорберн раскрывает значение этих слов следующим образом: «...либо трудовой спор является неизбежным, и данное действие совершается в ожидании конфликта либо для его предупреждения, либо спор уже имеет место и данное действие совершается с целью поддержки позиции одной из сторон трудового спора» (см. также дело *Bents Brewery*

Co Ltd v Hogan (1945). В деле Express Newspapers Ltd v McShane (1980) определяется, что «лицо действует для содействия разрешению спора, если оно добросовестно полагает, что может помочь одной из сторон трудового спора в достижении ее целей, и делает это именно по этой причине».

В-третьих, судья выявляет исключения, установленные законодательством¹, устраняющие профсоюзный иммунитет. Профсоюзы несут гражданско-правовую ответственность за организацию забастовочного движения, несмотря на предоставленный ст. 219 Консолидированного закона иммунитет, в следующих случаях: 1) за организацию вторичной забастовки²; 2) за действия, нацеленные на принудительное применение на предприятии условий об обязательном членстве работников в профсоюзе (ст. 222 Консолидированного закона) или на признание профсоюза работодателем (ст. 225 Консолидированного закона); 3) за незаконное пикетирование; 4) за невыполнение обязанности проведения тайного голосования до начала забастовочного действия; 5) за забастовочное действие в поддержку уволенных «неофициальных забастовщиков» (ст. 223 Консолидированного закона).

Если профсоюз признан судом виновным в организации незаконной забастовки, работодатель или иные лица вправе взыскать с него возмещение вреда, вызванного ее проведением. При этом Консолидированный закон ограничивает размер компенсации. Эти пределы применяются для «любых исков о привлечении профсоюза к гражданско-правовой ответственности». Значение этого положения заключается в том, что когда профсоюзу предъявляют иски о возмещении вреда различные истцы (например, работодатель в споре, клиенты, поставщики и т.д.), ограничения компенсации применяются отдельно по каждому лицу. При этом на пределы компенсации не влияет выплата каких-либо штрафов, наложенных на профсоюз за неуважение к суду или в случае неисполнения судебного приказа. Они не включают также судебные издержки, понесенные профсоюзом.

¹ Данные исключения введены законодательством 1980–1990 гг.: законами «О занятости» 1980–1990 гг., законом «О профсоюзах» 1984 г., законом «О профсоюзной реформе и правах занятости» 1993 г.

² Статья 224 Консолидированного закона предусматривает, что вторичная забастовка для урегулирования трудового спора имеет место тогда, когда работник участвует в забастовке против работодателя, который является стороной трудового договора с ним, но не стороной в трудовом споре.

Размер компенсации по иску о возмещении вреда, вызванного организацией незаконного забастовочного движения, не должен превышать следующие ограничения:

Число членов профсоюза	Максимальная компенсация убытков
Менее 5000	£ 10 000
5000 и более, но менее 25 000	£ 50 000
25 000 и более, но менее 100 000	£ 125 000
100 000 и более	£ 250 000

В Германии при незаконной забастовке ее участники не защищены, потому что допускается прекращение трудовых правоотношений за нарушение обязанностей сторонами тарифного договора. При незаконной забастовке другой стороне принадлежат право требовать исполнения тарифного договора и возмещения ущерба. Так, работодатель может потребовать от работников выполнения работы, а от профсоюза возмещения ущерба, причиненного нарушением тарифного договора. У работодателя возникает право на увольнение работника по существенным основаниям и на увольнение с предварительным уведомлением.

В России в соответствии со ст. 417 ТК РФ работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение дисциплины труда. Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определяемом судом.

15. Локаут как форма самозащиты трудовых прав работодателем используется во многих зарубежных странах. Это наиболее радикальное средство самозащиты работодателем своих интересов, которое применяется им в исключительных случаях и достаточно жестко регулируется законодательством.

Локаут как временное прекращение производства или временное закрытие бизнеса работодателя известен в развитых странах (США, Канада, Новая Зеландия, Германия, Скандинавские страны, Мекси-

ка и др.)¹. Его применение основано на признании равноправия субъектов коллективного трудового права. При проведении работодателем локаута работники лишены возможности трудиться, получать заработную плату до урегулирования конфликта. При этом различаются два вида локаута: наступательный и оборонительный. Первый используется работодателями для навязывания своих условий труда работникам. Второй рассматривается как реакция работодателя на забастовку работников. В других странах, особенно в южной Европе (Италия, Португалия, Греция), локаут запрещен, поскольку отвергается принцип равноправия сторон в трудовых отношениях, признается, что работники менее влиятельны и экономически слабее работодателей.

В Германии локаут (*Aussperrung*) — это проведенное одним или несколькими работодателями отстранение работников от работы для достижения определенной цели. Локаут осуществляется без согласия работников и ведет к приостановлению трудового правоотношения, поскольку отстранение работника с последующим увольнением законодательно запрещено. В судебной практике Германии выделяют локаут нападения и локаут обороны в зависимости от того, кто из сторон трудового спора начинает забастовочную борьбу. В любом случае самозащита работодателем своих прав и интересов должна быть направлена на сохранение баланса сил конфликтующих сторон для достижения взаимоприемлемого решения, побуждение профсоюза заключить тарифный договор. При незаконном локауте работодатель по иску другой стороны обязан возместить ей ущерб. В таких случаях работники имеют право требовать оплаты труда, предоставления работы в соответствии с трудовым договором, возмещения причиненного им вреда.

В США и Канаде работодатель имеет право применить локаут для оказания давления на профсоюз с целью принятия его предложений в процессе коллективных переговоров. Локаут может применяться только после проведения переговоров, применения примирительных и посреднических процедур. В США работодатель вправе применять как наступательный, так и оборонительный локауты.

¹ Сравните определение локаута, данное в ст. 415 Трудового кодекса РФ. Локаут трактуется как увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. Однако если вкладывать такой смысл в данное понятие, то подобное действие работодателя как ответное действие на законную забастовку запрещено практически в любом зарубежном государстве.

Во Франции использование работодателем локаута в наступательных целях признается судами незаконным, поскольку его применение оправданно только как реакция на объявление работниками забастовки.

В Испании признается возможность оборонительного локаута в случае забастовки или нерегулярного выполнения работниками работы при возникновении исключительных обстоятельств.

В Японии наступательные локауты незаконны, но оборонительные разрешены, когда на работодателя оказывается сильное давление со стороны профсоюзов.

16. Локаут действительно является способом защиты работодателем своих прав и интересов в процессе организации и обеспечения эффективного труда. Однако он – не единственное средство самозащиты работодателя.

В практике мирового регулирования одним из способов считается продолжение в случае забастовки производственного процесса работодателем путем использования не принимающих участия в забастовке работников, подрядчиков или принятия на работу новых работников.

По общему правилу замена забастовщиков работниками, принятыми на постоянной основе на их рабочие места, запрещена, поскольку влечет за собой увольнение лиц, принимающих участие в забастовке. Исключение составляет прецедентное право США. Так, в деле *Maskay Radio* Верховный Суд США признал, что работодатели имеют право нанять работников вместо забастовщиков на постоянной основе. Это означает, что предприниматель после окончания забастовки может не прекращать трудовые отношения с замещающими работниками, что фактически влечет за собой увольнение лиц, принимавших участие в забастовке. Данное прецедентное право применяется только к экономическим забастовкам¹ и существенно ограничивает право работников на забастовку. Профсоюзы могут противостоять решению работодателя о замене бастующих работников, объявив о том, что забастовка вызвана несправедливой трудовой практикой предпринимателя. В этом случае работодатель не может нанимать постоянных работни-

¹ В Америке признается два вида забастовки: во-первых, забастовки, вызванные несправедливой трудовой практикой работодателя, т.е. его неправомерными действиями в процессе коллективных переговоров; и во-вторых, экономические забастовки работников с целью оказания давления на предпринимателя для того, чтобы он принял их предложения по заключению коллективного договора.

ков до момента вынесения соответствующего решения Национальным советом по трудовым отношениям, а забастовщики должны сами решить прекратить им забастовку или рисковать своими рабочими местами, если Национальный совет по трудовым отношениям отклонит жалобу профсоюза о несправедливой трудовой практике.

Как правило, принятие работников на постоянной основе для замещения участников забастовки запрещено, но временное замещение допускается во многих правовых системах. Однако в некоторых государствах предпринимателям запрещено нанимать работников для временного замещения бастующих (Франция, Мексика и др.).

В Российской Федерации законодательством не предусмотрена возможность применения работодателем труда временных работников на период забастовки основных работников. Однако в соответствии со ст. 414 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право переводить на другую работу лиц, не участвующих в забастовке, но в связи с ее проведением не имеющих возможности выполнять свою работу и заявляющих в письменной форме о начале в связи с этим простоя. Можно предположить, что он вправе переводить небастующих работников для замещения работников, принимающих участие в забастовке, и тем самым обеспечивать непрерывность технологического процесса.

Наиболее распространенными способами самозащиты работодателем своих прав и интересов при разрешении коллективного трудового спора являются: 1) право работодателя приостановить производство во время проведения забастовки. На этом основании даже те работники, которые были готовы работать и не участвовали в забастовке, не имеют права требовать оплаты труда во время приостановки производства; 2) право работодателя не выплачивать заработную плату работникам, принимающим участие в забастовке; 3) право работодателя после окончания забастовки предложить работникам отработать сверхурочно время, потерянное вследствие прекращения производственного процесса. Первые два способа признаются Федеральным трудовым судом Германии как возможная, помимо локаута, реакция работодателя на проведение забастовки работниками.

Право работодателя приостановить производство в организации в целом как способ самозащиты своих прав является достаточно актуальным для России. Такая возможность не предусмотрена в действующем законодательстве о труде. Работодатель не может лишить возможно-

сти трудиться своих работников, как принимающих, так и не принимающих участия в забастовке. В процессе забастовки, если работник не принимает в ней участие и имеет возможность трудиться, он должен быть допущен работодателем к своему рабочему месту с оплатой согласно трудовому договору. Работникам, не участвующим в забастовке, но не имеющим возможности выполнять свою трудовую функцию, производится оплата простоя не по вине работника. Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат таким работникам¹.

В Российской Федерации работодатель во время забастовки не может лишить возможности работников трудиться, прекратив производство, если для этого нет объективных причин. Это подтверждается судебной практикой. Так, ОАО Завод дорожных машин обратилось в Ростовский областной суд с иском о признании незаконной забастовки работников 14–15 августа 2002 г., ссылаясь на нарушение ими сроков, процедур и требований, установленных Трудовым кодексом РФ. Суд признал забастовку незаконной лишь 14 августа, установив, что 15 августа 2002 г. работники не смогли приступить к работе по вине администрации предприятия. Судом установлено, что 15 августа 2002 г. по распоряжению администрации охрана предприятия отказалась выдать руководителям подразделений ключи от их офисов, вследствие чего работники предприятия не смогли приступить к исполнению обязанностей, возложенных на них трудовым договором. Данное обстоятельство нашло подтверждение в соответствующих приказах администрации о приостановлении производственно-хозяйственной деятельности предприятия и организации работы в выходной день (№ 216 от 15 августа 2002 г., № 217 от 16 августа 2002 г.), служебных записках руководителей подразделений. Суд признал необоснованными доводы работодателя о том, что трудовой коллектив в нарушение ст. 410 Трудового кодекса РФ об окончании забастовки его письменно не предупредил, поскольку обязанности работников предупреждать работодателя в письменной форме об окончании забастовки данная норма

¹ Более того, трудовое законодательство РФ не запрещает работодателю стимулировать работников отказаться от участия в забастовке путем предоставления дополнительных материальных выгод в индивидуальном порядке. Такие действия работодателя законодательно запрещены в других странах, например во Франции.

не содержит. В соответствии с ч. 8 статьи в решении об объявлении забастовки указывается лишь предполагаемая продолжительность забастовки. Суд сослался также на то, что согласно ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в судебном заседании от 26 декабря 2002 г. оставила решение Ростовского областного суда без изменения (Дело № 41-Г02-27).

Основной формой защиты работодателем своих прав и интересов в России является невыплата заработной платы работникам, участвующим в забастовке (ст. 414 Трудового кодекса РФ). При этом данная статья предусматривает, что коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Однако, поскольку в России рамки защиты работодателем своих прав в случае возникновения коллективного трудового спора существенно ограничены законом, то на практике работодатель в процессе профилактики трудовых конфликтов чаще всего использует рычаги материального давления на работников, законность которых в определенных случаях вызывает сомнения. Так, работодатели при заключении и выполнении коллективного договора снижают затраты на охрану труда и социальное развитие организации, увеличивают или, наоборот, сокращают продолжительность рабочего времени и устанавливают жесткий контроль за его производительным использованием, усиливают стимулирующую роль заработной платы, в особенности премиальной, сокращают рабочие места в период спада производства. Эти и аналогичные меры также позволяют работодателю защитить (обеспечить) свои интересы и права в процессе труда за счет ограничения трудовых прав работников организаций.

Краткие выводы

1. Основными формами самозащиты субъектами коллективного трудового права своих прав и интересов в странах с рыночной экономикой являются забастовка и локаут. Под самозащитой трудовых прав можно понимать систему мер, реализуемых работниками (их представителями) или работодателями в установленных законом пределах для

предупреждения нарушения или восстановления нарушенных принадлежащих им трудовых прав. Самозащита интересов субъектами коллективного трудового права имеет определенную специфику. Во-первых, она осуществляется сторонами в случае возникновения коллективного трудового конфликта. Во-вторых, по своей природе является защитой субъектом коллективного трудового права своих прав и интересов. В-третьих, самозащита трудовых прав и интересов субъектами коллективного трудового права должна быть направлена на разрешение коллективного трудового конфликта. В-четвертых, самозащита осуществляется в формах, не запрещенных законодательством и судебной практикой. В-пятых, право сторон коллективного трудового права на самозащиту не является абсолютным и может быть ограничено законодательством о труде либо прецедентным правом.

Таким образом, самозащита коллективных трудовых прав — это самостоятельное воздействие одного субъекта коллективного трудового права с целью защиты своих прав и интересов на другого посредством ограничения возможностей реализации его имущественных, организационно-технических, производственных интересов, направленного на обеспечение эффективности переговорного процесса по урегулированию социально-трудовых разногласий в формах и пределах, допустимых законодательством о труде и прецедентным правом.

2. Забастовка как форма защиты трудовых и экономических интересов работников признается нормативными правовыми актами Международной организации труда, в частности Конвенцией № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы», а также Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, Европейской социальной хартией и др.

Обобщая определения «забастовка», предлагаемые в практике международного, российского и зарубежного регулирования труда, можно выделить следующие ее признаки. Во-первых, забастовка — это временное добровольное коллективное прекращение работы работниками полностью или частично. Во-вторых, приостановка работы работниками осуществляется без предварительного разрешения работодателя, т.е. в одностороннем порядке, и не прекращает их трудовые правоотношения. В случае законной забастовки трудовые правоотношения приостанавливаются, а после ее прекращения возобновляются с прежним или новым содержанием. В-третьих, отказ от выполнения

работы направлен на урегулирование разногласий между субъектами коллективного трудового права. Забастовка выступает как средство волевого воздействия работников на работодателя с целью побудить его принять меры по разрешению возникшего трудового конфликта: установить новые условия труда или сохранить прежние.

Таким образом, под забастовкой как средством самозащиты работниками своих прав и интересов можно понимать временное добровольное коллективное прекращение ими работы полностью или частично с целью побудить работодателя принять меры по разрешению возникшего трудового конфликта, приостанавливающее трудовые правоотношения с последующим их возобновлением с прежним или новым содержанием.

3. В международно-правовом регулировании труда признается, что субъекты коллективного трудового права должны выполнять определенные условия для реализации права на самозащиту. Соблюдение этих условий делает осуществление права на самозащиту законным.

В Германии законность забастовочной борьбы определяется на основе выработанных наукой и практикой следующих правовых принципов: 1) забастовочная борьба ограничивается пределами коллективного трудового права; 2) забастовочная борьба должна соответствовать общим принципам правомерного ведения борьбы, в числе которых называются принципы боевого паритета, государственного нейтралитета, использования мирных способов разрешения конфликта до проведения забастовки; 3) забастовочная борьба не может нарушать законодательных запретов. К ним, в частности, относятся запреты забастовок чиновников, захвата предприятий, нанесение телесных повреждений и принуждение к забастовке работников, желающих работать.

4. Законодательство о труде России и Великобритании, в отличие от Германии, детально закрепляет процедурные нормы проведения законной забастовки, в частности требования об объявлении забастовки. В Российской Федерации организация забастовки работников состоит из двух этапов (стадий): 1) принятие работниками решения о проведении забастовки; 2) объявление забастовки. В Великобритании процедура объявления забастовки включает в себя четыре стадии: 1) предупреждение работодателя об организации голосования работников в поддержку забастовки и подготовка его проведения; 2) голосование работников; 3) принятие решения о поддержке или об отказе

в поддержке проведения забастовки и доведение до сведения работодателя результатов голосования работников; 4) объявление забастовки уполномоченным органом трудового коллектива.

5. Законодательство России и Великобритании предусматривает возможность приостановления и прекращения забастовки в добровольном и принудительном порядке. В Российской Федерации орган, возглавляющий забастовку, имеет право ее приостановить в добровольном порядке. В Великобритании профсоюз также вправе самостоятельно прервать организованную им забастовку. Добровольное прекращение забастовки обычно связано с урегулированием разногласий между сторонами коллективного трудового права, разрешением трудового конфликта с помощью примирительных процедур. Принудительное приостановление и прекращение забастовки в России и Великобритании обычно осуществляется по решению суда.

6. Последствия участия работников в забастовке зависят от признания ее законной или незаконной. В Германии, России и Великобритании работникам, участвующим в законной забастовке, предоставлена правовая защита от привлечения к дисциплинарной ответственности, в том числе от увольнения.

При незаконной забастовке в Великобритании профсоюзы могут привлекаться к гражданско-правовой, а работники — к дисциплинарной ответственности. В этом случае работник может быть уволен без выходного пособия и без права на обжалование своего увольнения в суде за исключением случаев, предусмотренных законом. Механизм привлечения профсоюза к гражданско-правовой ответственности за организацию незаконной забастовки в Великобритании выработан судебной практикой. Во-первых, судья устанавливает, приводит ли данная форма забастовочного движения к нарушению прав работодателя. Во-вторых, судья определяет, отменяет ли законодательство о труде гражданско-правовую ответственность профсоюзов за совершение деяний, признаваемых прецедентным правом правонарушением. Иными словами, предоставляет ли закон «иммунитет» профсоюзу от доктрин общего права. В-третьих, судья выявляет исключения, установленные законодательством, устранившие действие профсоюзного иммунитета. Если профсоюз признан виновным судом в организации незаконной забастовки, работодатель или иные лица вправе взыскать с него возмещение ущерба, вызванного ее проведением.

В Германии при незаконной забастовке другой стороне принадлежат право требовать исполнения тарифного договора и возмещения ущерба. У работодателя возникает право на увольнение работника по существенным основаниям и на увольнение с предварительным уведомлением.

В России работники, участвующие в незаконной забастовке, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение дисциплины труда. Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определяемом судом.

7. Локаут как временное прекращение производства или временное закрытие бизнеса работодателя характерен для ряда развитых стран (США, Канада, Новая Зеландия, Германия, Скандинавские страны и др.). Его применение основано на признании равноправия субъектов коллективного трудового права. При проведении работодателем локаута работники лишены возможности трудиться, получать заработную плату до урегулирования конфликта. При этом различаются два вида локаута: наступательный и оборонительный.

Локаут, однако, не является единственным средством самозащиты работодателем своих трудовых прав и интересов. В практике правового регулирования можно выделить и иные способы самозащиты, применяемые работодателем: 1) продолжение производственного процесса работодателем путем использования не принимающих участия в забастовке работников, подрядчиков или нанимая новых работников; 2) право работодателя приостановить производство во время проведения забастовки. На этом основании даже те работники, которые были готовы работать и не участвовали в забастовке, не имеют права требовать оплаты труда во время приостановки производства; 3) право работодателя не выплачивать заработную плату работникам, принимающим участие в забастовке; 4) право работодателя после окончания забастовки предложить работникам отработать сверхурочно время, не использованное ими вследствие приостановления ведения технологического процесса во время забастовки.

Table of contents

The Foreword.....	6
Chapter 1. The concept of the labour law.....	10
<i>Brief conclusions</i>	22
Chapter 2. The subjects of the labour law	24
<i>Brief conclusions</i>	69
Chapter 3. The labour legal relationship	72
<i>Brief conclusions</i>	112
Chapter 4. Employee's participation in the employer's decision-making process	116
<i>Brief conclusions</i>	144
Chapter 5. The main forms of the subjects of the collective labour law self- defense	147
<i>Brief conclusions</i>	185

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	8
Kapitel 1. Begriff des Kollektivarbeitsrechts	10
<i>Kurze Schlussfolgerungen</i>	22
Kapitel 2. Subjekten des Kollektivarbeitsrechts	24
<i>Kurze Schlussfolgerungen</i>	69
Kapitel 3. Kollektiv Rechtsverhaeltnis	72
<i>Kurze Schlussfolgerungen</i>	112
Kapitel 4. Mitbestimmungsrecht	116
<i>Kurze Schlussfolgerungen</i>	144
Kapitel 5. Grundformen der Selbstverteidigung der Subjekten des Kollektivarbeitsrecht	147
<i>Kurze Schlussfolgerungen</i>	185

**Владимир Максимович ЛЕБЕДЕВ,
Екатерина Родионовна ВОРОНКОВА,
Валентина Григорьевна МЕЛЬНИКОВА**

**СОВРЕМЕННОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО
(ОПЫТ ТРУДОПРАВОВОГО КОМПАРАТИВИЗМА)**

Книга вторая

Редактор *Т.Б. Дегатькова*
Корректор *Т.Н. Немчинова*
Художественное оформление: *В.В. Самойлова*
Компьютерная верстка: *С.В. Родина*

Подписано в печать 03.09.2009. Формат 60х84 ¹/₁₆. Бумага офсетная.
Гарнитура Newton. Печать офсетная. Печ. л. 12. Усл. печ. л. 11,16. Тираж (I) 1000 экз.
Заказ № В-1302.

Издательство «Статут»:
119454, г. Москва, ул. Лобачевского, д. 92, корпус 4, помещ. VI;
тел./факс: + 7 (495)649-18-06
E-mail: book@estatut.ru
www.estatut.ru

Отпечатано в полном соответствии с качеством
предоставленного электронного оригинал-макета
в типографии ОАО ПИК «Идел-Пресс».
420066, г. Казань, ул. Декабристов, 2.
E-mail: idelpress@mail.ru

ISBN 978-5-8354-0598-5

