

**Свиридов Андрей Константинович**

кандидат юридических наук  
тел.: (861) 290-13-35

## **ПРОФСОЮЗ КАК СУБЪЕКТ ТРУДОВОГО ПРАВА**

---

---

**Аннотация:**

*В статье поднимается вопрос о взаимоотношениях работников и работодателей, устанавливаемых на основе заключения коллективного договора при участии профессиональных союзов либо иных представителей работников. Такой вид взаимодействия в трудовом праве называется социальным партнерством. Автором проводится анализ законодательных основ для создания профсоюзов и иных представительных органов наемных работников.*

**Ключевые слова:**

*профсоюз, работник, работодатель, коллективный договор, социальное партнерство, трудовое право, индивидуальный договор.*

---

---

**Sviridov Andrey Konstantinovich**

Candidate of Law  
tel.: (861) 290-13-35

## **TRADE UNION AS A SUBJECT OF LABOUR LAW**

---

---

**The summary:**

*This article raises the question of the relationship between workers and employers through collective bargaining through a trade union. This type of interaction in the labor law is called social partnership. The author analyzes the legislative framework for the establishment of trade unions and other representative bodies of employees.*

**Keywords:**

*trade unions, workers, employers, collective bargaining, social partnership, labour law, an individual contract.*

---

---

Диапазон различий в понимании социального партнерства как правовой категории весьма широк. Это подтверждается, в частности, тем, что одни авторы анализируют понятие социального партнерства в аспекте его принадлежности к методу трудового права, другие наделяют его свойствами принципа отрасли трудового права, третьи – отождествляют его содержание либо со способом решения социально-экономических проблем и регулирования трудовых отношений, либо со средством разрешения трудовых споров и противоречий, возникающих между работниками, работодателями и государством, либо со способом взаимодействия работников и работодателей, а также с формами организации взаимодействия работодателей, работников и государства и пр. Каждый из перечисленных подходов к раскрытию содержания понятия социального партнерства имеет право на существование хотя бы в силу того, что способствует получению более полного знания о содержании столь емкой и многогранной категории, применяемой к тому же в сфере самых различных общественных наук. Однако применительно к правовой тематике нашего исследования целесообразно использовать данное понятие в его нормативном понимании, изложенном российским законодателем в легальном определении социального партнерства. В статье 23 ТК РФ, под социальным партнерством предлагается понимать систему организационно-правовых форм саморегулирования социально-трудовых отношений на основе согласования интересов работников и работодателей в целях смягчения социальной напряженности и достижения социального мира.

В настоящее время отнесение конкретного профсоюза к категории общероссийских осуществляется практически без проверки того факта, действует ли он реально на территории более половины субъектов Российской Федерации (по закону профсоюз должен объединять свыше 50 % работников данной отрасли). Вряд ли такой упрощенный подход к регистрации общероссийских профсоюзов оправдан. Мы считаем необходимым, чтобы профсоюзы при прохождении регистрации все же представляли доказательства своего права считаться общероссийскими, поскольку это существенно меняет их роль в системе

социального партнерства. Отсутствие таких доказательств, конечно, не должно препятствовать уведомительной регистрации профсоюза в качестве юридического лица, но только без статуса общероссийского профсоюза. В силу этого считаем целесообразным ввести соответствующую норму в законодательство о профсоюзах, а споры по поводу признания профсоюза общероссийским должны рассматриваться в суде.

«Естественным» представителем работников во взаимоотношениях с работодателями являются профессиональные союзы, которые признаны мировым сообществом в качестве наиболее авторитетного и наиболее распространенного представителя работников. Свобода создания профессиональных союзов гарантируется статьей 30 Конституции РФ: «Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется» [1].

Российский законодатель, устанавливая требования к участникам соглашений общероссийского масштаба, предусмотрел, что статус общероссийского профсоюза или общероссийского объединения профсоюзов получает общественное объединение при государственной регистрации в качестве юридического лица. В том случае, когда профсоюз не проходит регистрацию, он вправе самостоятельно на основе законодательного определения общероссийского профсоюза принять решение об отнесении себя к категории общероссийских.

Такая ситуация выглядит несколько парадоксально: законодательство устанавливает определенный критерий, по которому выбираются профсоюзы для участия в переговорах на общероссийском уровне и не предусматривает никакого механизма «отбора» профсоюзов. Неясно также, как и кем должны решаться конфликты, возникающие в связи с тем, что оспаривается положение общероссийского [2, с. 29] профсоюза (или объединения профсоюзов).

Вряд ли такой упрощенный подход к регистрации общероссийских профсоюзов оправдан. Видимо, профсоюзы при прохождении регистрации все же должны представлять доказательства своего права считаться общероссийскими, поскольку это существенно меняет их роль в системе социального партнерства. Отсутствие таких доказательств, конечно, не должно препятствовать уведомительной регистрации профсоюза в качестве юридического лица, но только без статуса общероссийского профсоюза. В силу этого соответствующую норму целесообразно было бы ввести в законодательстве о профсоюзах, а споры по поводу признания профсоюза общероссийским, на наш взгляд, должны рассматриваться в суде.

Важным вопросом, имеющим теоретическое значение и весьма остро стоящим на практике, является существование параллельно с профсоюзами иных представительных органов работников. Законодатель допускает их образование на уровне организации, где имеются реальные возможности использования механизмов непосредственной демократии. Создание иных (не профсоюзных) представительных органов работников допускается также Конвенцией № 135 (1971 г.) «О представителях трудящихся» и Рекомендацией № 143 (1971 г.) «О представителях трудящихся» [3, с. 21, 22].

Содержание понятия «иной представитель (представительный орган)» и его правовой статус в Трудовом кодексе РФ не раскрывается. Это обстоятельство дает основание для самых различных суждений на этот счет.

Например, существует точка зрения, согласно которой представлять интересы работников в коллективно-договорном процессе могут любые субъекты, уполномоченные работниками в законном порядке выступать в качестве их представителей, но только по-

сле того, как работники реализуют свое право на объединение и создадут профсоюз либо иную некоммерческую организацию и сформируют ее органы [4, с. 24].

Нам представляется, что такая позиция заслуживает поддержки по той причине, что она соответствует канонам классической юриспруденции, согласно которым стороной правоотношения может быть только физическое либо юридическое лицо. Профсоюз, не прошедший государственную регистрацию в качестве юридического лица, представляет собой по сути квазигосударственное юридическое лицо, действующее в силу полномочий, предоставленных непосредственно законом. Симметричные требования должны, как думается, применяться и к иным представителям работников, которые, как и профсоюзы, также могут действовать в силу закона и без государственной регистрации юридического лица, но только после создания самой некоммерческой общественной организации, имеющей целью представительство и защиту интересов ее членов в социально-трудовых отношениях.

Наряду с органом такая некоммерческая организация могла бы возглавляться и персонально определенным лицом, которое, называясь, например, старостой, могло бы также выступать в качестве представителя работников в небольших организациях либо в переговорах с работодателем – физическим лицом.

Таким образом, можно констатировать, что правовое положение не профсоюзного (т. е. иного) представителя работников характеризуется в соответствии с современным российским законодательством полным «равноправием» с профсоюзами и столь же полной правовой неопределенностью, от которой нашей правовой системе целесообразно освободиться как можно скорее.

Думается, что подобное «альтернативное» представительство носит временный характер и связано, главным образом, с трудностями переходного периода, поиском новых решений. Предоставление права на осуществление коллективно-договорного регулирования иным, не профсоюзным, представителям можно рассматривать как своеобразный поиск альтернативных участников организационных отношений по социальному партнерству, а также стремлением к большей демократизации трудовых отношений в целом.

В случае допуска множественности представителей работников в отношениях по социальному партнерству возникает, помимо конкуренции представителей, еще и проблема фактической возможности одновременного участия работодателя в коллективно-договорном процессе с неопределенным множеством представителей работников. В связи с этим предлагается более оптимальный вариант решения проблемы представительства работников в сфере социально-трудовых отношений.

В отношениях по социальному партнерству профсоюз выступает как самостоятельный субъект права, он реализует собственные полномочия, а не делегированные ему права. В связи с этим допустимо рассматривать профсоюзы как субъекты, действующие в коллективных отношениях в интересах своих членов (и иных работников), но не в качестве представителей в полном смысле слова, осуществляющих права представляемых ими лиц. Такой подход находит отражение и в действующем законодательстве, где право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников выделено в качестве специального полномочия (статья 11 Закона о профсоюзах) наряду с другими.

Таким образом, необходимо констатировать, что в коллективных организационно-правовых отношениях профсоюзы реализуют собственные (а не только делегированные работниками) полномочия. Однако эти полномочия предоставлены и должны быть реализованы таким образом, чтобы обеспечить удовлетворение прав и интересов трудящихся. С этой целью представители работников совершают юридически значимые действия не от имени работников (т. е. пользуясь делегированными им правами), а в

своих интересах, участвуя от своего имени в организационно-правовых отношениях по социальному партнерству.

Федеральное законодательство, руководствуясь обстоятельствами, перечисленными в части 3 статьи 55 Конституции РФ, прямо не ограничило право на объединение работников, занятых у работодателей – физических лиц. В связи с этим следует прийти к выводу о том, что на сегодняшний день все работники, трудящиеся у любых работодателей – физических лиц, в том числе не являющихся индивидуальными предпринимателями, могут пользоваться своим правом на объединение и ведение коллективных переговоров без каких-либо ограничений

Этот вывод, разумеется, не исключает для российского законодателя возможность реализовать принадлежащие ему в силу статей 251 ТК РФ («Особенности регулирования труда») и 252 («Основания и порядок установления особенностей регулирования труда») [5] полномочия, издав соответствующий федеральный закон и предусмотрев в нем некие особенности осуществления права на объединение и ведение коллективных переговоров работниками данной категории. Однако до издания данного закона объем этого права следует признавать равным применительно ко всем российским работникам.

Организационные отношения как неотъемлемая часть содержания предмета трудового права предполагают по своей природе участие в них работодателей или их объединений. Ведь именно работодатель, являясь по сути своей инициатором, организатором и субъектом управления трудовым процессом, одновременно выступает стороной коллективного договора как одного из основных источников правового регулирования социально-трудовых отношений.

При этом отношения по социальному партнерству, складывающиеся между работодателями (их объединением) и работниками (их организациями, профсоюзом или иным представительным органом), можно с точки зрения содержания условно дифференцировать на следующие три группы:

1) отношения, возникающие в связи с заключением, реализацией и осуществлением контроля за выполнением коллективного договора в организации (или соглашения в рамках совокупности организаций: муниципальных, региональных, межрегиональных, отраслевых и общероссийских);

2) отношения, возникающие в процессе разработки локального нормативного акта, изданного работодателем и охватывающего своим действием весь коллектив или часть коллектива работников;

3) отношения, возникающие в связи с обращением к работодателю коллектива работников, его части непосредственно или через представительные органы.

Все права работодателей можно условно объединить в пять категорий в зависимости от того, какую власть работодателя они призваны реализовывать либо в зависимости от их целевой направленности:

1) нормативная власть (принятие локальных нормативных актов);

2) диспозитивная (директивная) власть (заключение, изменение, расторжение трудовых договоров с работниками, распоряжение трудом работников);

3) дисциплинарная власть (поощрение работников за добросовестный эффективный труд, привлечение работников к дисциплинарной ответственности);

4) представительские полномочия – ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений;

5) защитные полномочия – коллективная защита своих интересов.

Все пять категорий полномочий работодателей реализуются во взаимоотношениях с работниками и их полномочными представителями.

Обязанности работодателя, вытекающие из его правового положения в социально-трудовых отношениях, основываются на Конституции Российской Федерации, законах, иных нормативных правовых актах о труде, коллективных и трудовых договорах, заключенных с работниками. В числе важнейших присутствуют обязанности, вытекающие из трудового законодательства и связанные с обеспечением безопасных условий труда и техники безопасности, прав профсоюзов, проведением коллективных переговоров, заключением коллективных договоров и соглашений, материальной ответственностью работодателей за вред, причиненный работникам и др.

Специально выделены обязанности работодателей по соблюдению законов и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов о труде, коллективного договора, соглашения, условий трудовых договоров, своевременному выполнению предписаний государственных надзорных и контрольных органов, уплате штрафов, наложенных за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, обязанности, вытекающие из взаимоотношений с профсоюзами, иными избранными работниками представителями, с обеспечением бытовых нужд работников, а также обязанности, вытекающие из законодательства об обязательном социальном страховании (пенсионном, медицинском, социальном от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний). За неисполнение работодателями их обязанностей в процессе регулирования социально-трудовых отношений установлена материальная, административная и уголовная ответственность.

Статьей 26 ТК РФ установлены шесть уровней социального партнерства (федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный). По аналогии в ст. 4 Федерального закона «Об объединениях работодателей» [6] установлены пять видов объединений работодателей (общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное). На локальном уровне действует не объединение работодателей, а один работодатель, который одновременно участвует в переговорах, подготовке, заключении и реализации коллективного договора в организации и участвует в рамках соответствующих объединений работодателей – в соглашениях.

Практика показывает, что в условиях глобализации экономики имеют место случаи, когда деятельность, а соответственно и экономические интересы крупной организации (транснациональной компании) не совсем укладываются в описанную выше структуру уровней социального партнерства, и тем более в структуру профсоюзной организации и работодателей. Примером могут служить ОАО «ЛУКОЙЛ», ОАО «Газпром» и др. Так, в рамках ОАО «ЛУКОЙЛ» функционирует Международное объединение профсоюзных организаций, на учете в котором состоит свыше 150 тысяч членов профсоюза из 25 регионов Российской Федерации и 5 стран (Азербайджана, Болгарии, Молдавии, Румынии, Украины). Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в этой компании осуществляется в соответствии с федеральными законами, Социальным кодексом ОАО «ЛУКОЙЛ», Соглашением между компанией и профобъединением, коллективными договорами организаций Группы «ЛУКОЙЛ». Представляется, что аналогичную структуру социального партнерства целесообразно отразить в трудовом законодательстве, указав в нем «международный уровень» или «федеральный уровень с международным компонентом». Это явление в системе социального партнерства новое и, судя по тенденции развития мировой экономики, оно получит со временем дальнейшее развитие и в России. Поэтому закрепление в трудовом законодательстве вновь формирующегося уровня социального партнерства представляется своевременным и необходимым, а точнее – экономически обусловленным.

Посредством новации трудового законодательства в сфере регулирования отношений по социальному партнерству российский законодатель расширил сферу участия органов социального партнерства всех уровней в формировании и реализации государственной политики в сфере труда. В уже существующую структуру уровней социального партнерства привнесен новый уровень – межрегиональный, что, безусловно, расширило сферу организационных отношений и наполнило их новым содержанием. В законодательных новациях учтены также нормы МОТ (по распространению коллективно-договорного регулирования на работодателей – физических лиц), уточнены правовые механизмы (формирование представителей работников; ведение коллективных переговоров; участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда; порядок ведения коллективных переговоров; распространение отраслевых соглашений; контроль за выполнением коллективного договора, соглашения и др.), которые, безусловно, поднимут уровень социального партнерства на более качественную ступень.

#### **Ссылки:**

1. Конституция Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.constitution.ru/> (дата обращения: 19.09.2011).
2. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1998.
3. Законодательство МОТ о свободе объединения: нормы и процедуры. Женева, 1998.
4. См., напр.: Баева С.К. Коллективный договор как самостоятельный правовой институт: история и современность : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2006.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 18.07.2011) (с изм. и доп., вступающими в силу с 02.08.2011).
6. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.

#### **References (transliterated):**

1. Konstitutsiya Rossiyskoy Federa-tsii. [Electronic resource]. URL: <http://www.constitution.ru/> (date of access : 19.09.2011).
2. Nurtdinova A.F. Kollektivno-dogovornoe regulirovanie trudovykh otnosheniy: teoreticheskie problemy : avtoref. dis. ... d-ra yurid. nauk. M., 1998.
3. Zakonodatel'stvo MOT o svobode ob"edineniya: normy i protsedury. Zhe-neva, 1998.
4. See, i.e.: Baeva S.K. Kollektiv-niy dogovor kak samostoyatel'niy pra-vovoy institut: istoriya i sovremen-nost' : avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk. SPb., 2006.
5. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 No. 197-FZ (red. ot 18.07.2011) (s izm. i dop., vstupayushchimi v silu s 02.08.2011).
6. Federal'niy zakon «Ob ob"edi-neniyakh rabotodateley» ot 27 noyabrya 2002 g. No. 156-FZ // Sobranie zakonodatel'stva RF. 2002. No. 48. Art. 4741.