

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Современные проблемы реализации в России права на объединение как общепризнанного принципа трудового права

Воробьева Регина Андреевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: 9850847008@mail.ru

1. Согласно исследованиям Всероссийского центра изучения общественного мнения, проведенным в 2019 году, 71% респондентов считают, что профсоюзы нужны современной России, однако лишь 2% респондентов обращались в профсоюзы при нарушении трудовых прав. [1] Подобный результат может быть объяснён либо тем, что респонденты-работники не воспринимают профсоюз как институт гражданского общества и поэтому не проявляют личную инициативу, не имеют собственной активной позиции, либо поведение работников является следствием дискриминации членов профсоюзов со стороны работодателя, являющейся распространённой практикой, и отсутствия у профсоюзов эффективных способов разрешения коллективных трудовых споров. В современных условиях вторая причина представляется более вероятной.

2. Проблема обеспечения эффективной защиты от дискриминации. Иллюстрацией проблемы дискриминации членов профсоюзов может служить дело из практики Европейского суда по правам человека «Даниленков и другие против Российской Федерации» (жалоба № 67336/01, 30 июля 2009 г). [2] Заявителями по делу являлись члены профсоюза Союз докеров России (СДР). В 1996 году СДР успешно участвовал в переговорах по заключению коллективного договора. В 1997 году члены СДР приняли участие в забастовке, которая была прекращена и не привела к желаемому результату (повышению оплаты труда). После забастовки работодатель предпринял ряд действий в отношении работников: сформировал «резервные» бригады и намеренно поддерживал их малочисленность, что привело к невозможности выполнения данными бригадами ряда заданий и как следствие снижению сдельной заработной платы работников на 50-75%; три раза проводил аттестацию (первые два раза аттестация проводилась с процедурными нарушениями); уволил ряд работников по сокращению штата. Важно обратить внимание на следующие обстоятельства: 1) большинство работников из состава «резервных бригад» участвовали в забастовке и были членами СДР; 2) из 89 человек, не прошедших аттестацию (проведенную с процедурными нарушениями), 79 - члены СДР; 3) по сокращению было уволено 35 работников, среди них 28 - члены СДР. Несмотря на систематичность данных действий, на национальном уровне суды не признали факт дискриминации. ЕСПЧ же, отметив, что из обстоятельств следует использование работодателем «различных способов, чтобы заставить работников выйти из профсоюза», признал нарушение статей 11 и 14 Европейской Конвенции прав человека и основных свобод. Признание же факта дискриминации и привлечение работодателя к административной ответственности в судебной практике в России является редкостью и имеет место в исключительных случаях. Например, работодатель систематически перед началом дня направлял к работнице, являющейся членом профсоюза, охранника с уведомлением о простое; каждый «простой» длился не более трех часов (апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 18.04.2018 по делу N 33-2297/2018).

3. Новые риски: «политическая деятельность» профсоюзов в свете закона об иноагентах. В 2018 году имел место следующий прецедент: решением Санкт-Петербургского городского суда от 10 января профсоюз «Рабочая ассоциация» (МПРА) был признан

иностранным агентом и ликвидирован. Иностранное финансирование, полученное МПРА, было связано с оплатой обучения в процессе сотрудничества с «Глобальным союзом IndustriALL». МПРА обжаловал решение. Решение о ликвидации было отменено Апелляционным определением Верховного Суда РФ №78-АПГ18-8 от 22 мая 2018. Следует обратить внимание, что решение Верховного Суда мотивированно не тем, что между финансированием и политической деятельностью должна наличествовать причинно-следственная связь, и не тем, что сбор подписей с целью изменения действующего законодательства членами профсоюза не следует приравнивать к политической деятельности, осуществляемой иноагентом, а «излишним вмешательством» в деятельность профсоюза в части его ликвидации. Сегодня, когда вступил в силу Федеральный закон N 255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием», достаточным критерием для признания иноагентом является «иностранное влияние», подразумевающее не только финансирование, но и любое воздействие. Понятие «политическая деятельность» также не было уточнено и таковой может являться, например, критика действующего законодательства. В связи с изменениями законодательства об иноагентах в сторону менее определённых критериев риски для профсоюзов возрастают.

4. Право на забастовку. Право на забастовку провозглашено в ст. 37 Конституции РФ. Его регламентация в ТК РФ не представляется адекватной целям забастовки (а именно: понуждению работодателя к определённым действиям). Обязанность предупредить работодателя о забастовке, объявляемой профсоюзом, не позднее чем за 7 рабочих дней (ч.8 ст. 410 ТК РФ) предоставляет работодателю достаточные возможности для оказания давления на работников. Кроме того, при соблюдении процедуры необходимо также проведение собрания (конференции) работников организации с целью принятия решения о забастовке. В ТК РФ установлено, что работодатель обязан предоставить такой конференции помещение и обеспечить условия её проведения (то есть, при соблюдении законной процедуры работодатель должен узнать даже не об объявленной, а о планируемой, вероятной забастовке и её участниках). В научной литературе отмечается, что забастовки в России - редкое явление, хотя фактически забастовочное движение имеет место. [3] Незрелость института забастовки в России также отмечают в сравнительно-правовых исследованиях (например, сравнивая опыт России и Германии). [4] Процедура объявления забастовки в России нуждается в совершенствовании, поскольку при актуальном регулировании использование забастовки как способа разрешения коллективного трудового спора практически невозможно.

Источники

1. ВЦИОМ.ру: <https://wciom.ru/>.
2. Российская хроника Европейского суда. Приложение к Бюллетеню Европейского суда по правам человека. Специальный выпуск. 2010. N 2. С. 1 - 18.
3. Митрахович А. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора // Трудовое право. 2021. N 10. С. 107 - 112.
4. Затула Е.А. Реализация права на забастовку в Российской Федерации в свете опыта Федеративной Республики Германия // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. N 3. С. 59 - 62.