

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЯХ РЫНКА ТРУДА

IMPLEMENTATION OF COLLECTIVE LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES DURING STRUCTURAL CHANGES IN THE LABOR MARKET

L. Filushchenko

Summary. The problematic aspects of the implementation of collective labor rights of employees are considered. Changing labor relations under the influence of digitalization, robotization and other technological changes leads to the separation of employees, reduces the willingness to act in solidarity and complicates the implementation of collective labor rights of employees. The strengthening of the influence of the trade union movement is possible with a change in the forms and methods of work of trade unions and a decrease in the rigidity of legal regulation of social partnership relations.

Keywords: trade unions, compromise, agreement, social partnership, protection of rights, guarantees.

Филущенко Людмила Ивановна

*К.ю.н., доцент, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (г. Екатеринбург)
L.I.filushchenko@urfu.ru*

Аннотация. Рассматриваются проблемные аспекты осуществления коллективных трудовых прав работников. Изменение трудовых правоотношений под влиянием процессов цифровизации, роботизации и других технологических изменений приводит к разобщению работников, снижает готовность к солидарным действиям и затрудняет реализацию коллективных трудовых прав работников. Усиление влияния профсоюзного движения возможно при изменении форм, методов работы профсоюзов и снижения жесткости правового регулирования социально-партнерских отношений.

Ключевые слова: профсоюзы, компромисс, соглашение, социальное партнерство, защита прав, гарантии.

Вопросы трансформации рынка труда и трудовых отношений в условиях цифровизации экономики, внедрения искусственного интеллекта привлекают внимание как зарубежных, так и российских ученых. К проблемам нетипичных трудовых отношений, платформенной занятости и возможным изменениям в институтах трудового права в связи со структурными изменениями рынка труда обращались Н.Л. Лютов, К.Л. Томашевский, И.А. Филипова, О.В. Чесалина и другие ученые. Цель настоящей статьи — изучение, анализ законодательства и определение перспектив развития коллективных трудовых прав работников в условиях технологических и иных изменений в экономике.

Коллективные трудовые права производны от индивидуальных трудовых правоотношений и, если последние претерпевают изменения, это не может не сказаться на осуществлении коллективных трудовых прав работников. К коллективным трудовым правам принято относить право на объединение в союзы для защиты своих прав и свобод, законных интересов, право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, право на разрешение коллективных трудовых споров, право работников на участие в управлении организацией, право на коллективную форму самозащиты (на забастовку) [4, с. 226]. Эти пра-

ва оказались под угрозой. Изменения, происходящие в экономике и обществе в результате технологических достижений порождают нестабильность трудовых отношений, ведут к разобщению работников, затрудняют коллективные действия. Защитные возможности профсоюзов снижаются, а риски, наоборот, возрастают. Так, например, в ближайшее время прогнозируют замену людей роботами в сфере оказания услуг. Каждый пятый работающий россиянин опасается замены роботом. Происходит понижение уровня гарантий и защищенности, возрастают риски потери работы, утраты заработка. Традиционные механизмы представительства и защиты нуждаются в обновлении, приспособлении к новым реалиям жизни.

Важнейшим среди коллективных трудовых прав работников можно признать право на объединение, в том числе право на создание профессиональных союзов. От него производны право на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений, иные коллективные права. Временная занятость, «заемный труд», удаленная работа и насаждение индивидуализма не способствуют объединению работников, полноценной работе профсоюзов, снижают готовность к солидарным действиям. Общей тенденцией как для зарубежных, так и для российских объединений

профсоюзов является сокращение численности профсоюзов. Например, численность членов профсоюза крупнейшего объединения — Федерации независимых профсоюзов России — на 01.01.2021 г. составляла более 19 млн. чел. [10]. Размывание системы традиционных трудовых договоров, новые формы занятости и контроля работодателей за выполнением трудовых обязанностей разрушают сложившиеся механизмы представительства и защиты трудовых прав. Опасным симптомом является появление значительного числа первичных профсоюзных организаций, охватывающих менее 50 процентов работников, что может сказаться на представительских полномочиях. Не способствует приращению членов профсоюзов правило ТК РФ о распространении коллективных договоров на всех работников, которое не вполне соответствует международным нормам, допускающим возможность его действия только в отношении членов профсоюза, и не мотивирует работников к вступлению в профсоюз [5, с. 55–56]. Высказываются предложения о расширении сферы действия трудового права за счет самозанятых и иных категорий трудящихся и увеличении численности профсоюзов [9, с. 408]. С расширением сферы действия трудового права можно согласиться, но вряд ли это автоматически приведет к пополнению рядов членов профсоюза. Предпочтительным было бы объединение по территориальному признаку и предложение защиты работникам (консультации, обучение, создание фонда солидарности). Для привлечения в профсоюз необходимо расширять формы и методы работы, искать и брать лучшие практики, использовать разнообразные акции (флэшмоб, пикетирование, видеоролики и проч.). Стоит согласиться с мнением ученых, полагающих, что нельзя рассматривать как злоупотребление правом предпринимаемые профсоюзами шаги по отстаиванию своих интересов и защите прав членов профсоюза [1, с. 118]. При этом акцент должен быть смещен на защиту работников. Хотя эта идея сформулирована в законодательстве (глава 58 ТК РФ), по сложившейся с советских времен практике профсоюзы еще продолжают рассматривать как помощника работодателя, распределителя материальных благ и канал передачи настроений работников. Переориентация на защиту прав и интересов работников идет медленно. Не всегда осознается, что цель в нахождении компромисса. Профсоюзные органы идут на компромиссы и практике известны такого рода договоренности. Так, представители профсоюза настаивали на индексации заработной платы, а работодатель со своей стороны предложил доплачивать к отпуску каждому работнику приличную сумму в несколько десятков тысяч рублей. Профсоюзная сторона согласилась на такой вариант, хотя может быть это решение спорно с точки зрения ст. 134 ТК РФ. Исходя из понимания социального партнерства, можно сделать вывод, что между работниками и работода-

телями возможны любые договоренности, направленные на достижение компромисса и взаимных уступок, а не нагнетание конфликтных ситуаций. При этом должен соблюдаться принцип недопустимости ухудшения положения работников. Профсоюзные организации сами должны инициировать обсуждение проблемных вопросов и включение в коллективный договор соответствующих положений. Работодатели не спешат разрабатывать уточняющие и конкретизирующие положения, даже если закон прямо на это указывает. Так, ТК РФ предусматривает обеспечение оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты и прочим при удаленной работе, но в организациях такой механизм отсутствует. Компенсировать использование работниками своего оборудования и другие затраты работодатели тоже не спешат. Выборному профсоюзному органу не остается ничего другого как формулировать свои предложения для включения в коллективный договор, инициировать подготовку проекта локального нормативного акта и предложить его для обсуждения.

Право на объединение принадлежит как работникам, их представителям, так и работодателям, особенно на уровнях партнерства, не относящихся к локальному. Проявлением права на объединение является право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров. Справедливо замечено, что реализация права на объединение в профессиональные союзы без возможности заключить коллективное соглашение с работодателем будет иметь значение лишь в качестве основы для создания некоего «дискуссионного клуба работников», организующего обсуждение насущных проблем без возможности их реального разрешения и защиты интересов граждан, объединившихся в профсоюз [8, с. 78]. Коллективно-договорное регулирование рассматривают как способ реализации управленческой власти работодателя, состоящий в регулировании социально-трудовых отношений не единоличным решением работодателя, а решением, принятым с представителем (представителями) работников. В существующих условиях реализация права на коллективные переговоры, коллективно-договорное регулирование оказывается затруднена. Однако от использования механизмов социального партнерства и коллективных переговоров законодатель не отказывается. Так, многие аспекты удаленной работы (глава 49.1 ТК РФ) решаются в коллективно-договорном порядке или с помощью локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации: определение порядка взаимодействия работников с работодателем, порядка ознакомления с локальными нормативными актами, распоряжениями работодателя (ст. 312.3, ст. 312.4); определение порядка, сроков и размеров вы-

платы компенсации за использование принадлежащих работнику или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещение расходов, связанных с их использованием. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу при исключительных обстоятельствах (ст. 312.9). Введение электронного документооборота работодатель также осуществляет с помощью механизмов социального партнерства (ст. 22.1–22.3 ТК РФ).

В предмет коллективных переговоров входит, помимо регулирования собственно трудовых отношений, решение проблем управленческого характера таких, как принятие решения о сокращении штатов, изменение графиков работы, переобучение работников в связи с их высвобождением из-за технологических изменений. Исчерпывающего круга обсуждаемых в соглашениях вопросов ст. 46 ТК РФ не содержит. Положительным является опыт тех профсоюзов, которые в процессе переговоров привлекают независимых экспертов для экономических расчетов и обоснования своих предложений, например, по поводу индексации заработной платы. Современные реалии диктуют и другие вопросы для переговоров. Профсоюзы участвуют в принятии решений о привлечении и использовании труда иностранных работников. Предметом обсуждения должно стать определение количества рабочих мест, замещаемых роботами, поиск оптимального баланса между роботизацией и живым общением (с клиентами, заказчиками). В коллективных договорах необходимо регламентировать эти вопросы и продумать меры по содействию в трудоустройстве высвобождаемых работников, создание новых рабочих мест. Должна найти отражение и такая ныне актуальная проблема как ограничение вмешательства работодателя в свободное время, в личное пространство работников. Социально-партнерские соглашения могли бы дать и дают работникам некоторые гарантии, пока законодатель не отреагировал на изменяющийся рынок труда.

Процессы глобализации, стирание границ национальных рынков труда, поставили вопросы о развитии уровней социального партнерства (соглашений) транснациональных компаний и международных профсоюзных объединений. В европейских странах переговоры ведутся на отраслевом и наднациональном уровне. Крупнейшие российские компании участвуют в корпоративных соглашениях, заключаемых на международном уровне. В условиях развития транснациональных компаний внимания заслуживают более высокие уровни объединений профсоюзов и уровни социального

партнерства, хотя ТК РФ традиционно уделяет внимание статусу первичной профсоюзной организации. Некоторые изменения были внесены в Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в 2014 г. В том числе речь идет о создании территориальных, межрегиональных и иных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов. Территориальная организация профсоюза, межрегиональный или общероссийский профсоюз могут объединять работников различных организаций, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности [7]. Это положительный момент, т.к. в крупных компаниях бывают объединены организации и профсоюзы разной отраслевой принадлежности. Так, межрегиональная профсоюзная организация ПАО «Лукойл» Нефтегазстройпрофсоюза России объединяет 116 507 членов профсоюза (из числа работающих) в 34 субъектах России. МОПО взаимодействует с национальными профсоюзами стран, где находятся предприятия ПАО «Лукойл», а зарубежные профорганизации МОПО ПАО «Лукойл» действуют в рамках национальных отраслевых профсоюзов. Взаимодействие осуществляется с профсоюзами ряда стран (Азербайджан, Белоруссия, Болгария, Молдавия, Румыния, Сербия). Профобъединение взаимодействует с IndustriALL Global Union, крупнейшей на сегодня глобальной федерацией профсоюзов, в составе которой более 50 миллионов работников из 140 стран мира [6]. Одна из крупнейших в стране профсоюзных организаций, включающая 650 профсоюзных организаций, созданная по производственному принципу, Межрегиональная профсоюзная организация «Газпромпрофсоюз». Она представляет интересы всех работников при ведении коллективных переговоров в ПАО «Газпром». Результатом социального партнерства является заключение Генерального коллективного договора ПАО «Газпром» и его дочерних обществ, действие которого продлено на 2022–2024 годы.

Стремительное развитие транснациональных компаний делает необходимым внесение изменений в ТК РФ. Гибкость правового регулирования предполагает, что будущее за коллективными соглашениями различных уровней. Пока в трудовом законодательстве довольно жестко регламентированы уровни, формы социального партнерства и в определенной степени содержание соглашений. Это ограничивает свободу переговоров, сдерживает развитие и обедняет смысл партнерства. Формально ни ст. 40, ни ст. 45 ТК РФ не предусматривают заключение коллективных договоров в транснациональных компаниях. Поэтому, например, в Генеральном коллективном договоре ПАО «Газпром» оговорено, что в дочерних компаниях (являющихся юридическими лицами) заключаются коллективные договоры, при этом устанавливает приоритет за Генеральным коллектив-

ным договором как актом социального партнерства более высокой юридической силы. Общества имеют возможность адаптировать социальный пакет к условиям своей производственной деятельности, учесть региональные особенности и сложившуюся практику. Неопределенность необходимо преодолеть, расширив перечень соглашений и уровней партнерства. Обращая внимание на трансграничное действие коллективных договоров компаний, Л.В. Зайцева отмечает, что для их существования нет формального запрета, их появление обусловлено экономической целесообразностью, связанной с необходимостью унификации условий труда в группе взаимозависимых компаний с целью повышения их конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности. Для решения вопроса об экстерриториальном применении коллективного трудового права предлагается унифицировать законодательство государств, входящих в Евразийский экономический союз [2, с. 176]. Социальное партнерство на уровне транснациональных компаний должно быть отражено в ТК РФ. Пока законодатель раздумывает, пробел пытаются устранить сами социальные партнеры. Так, Коллективный договор ОАО «РЖД» содержит важное правило, определяющее действие коллективного договора. В нем отмечается,

что Договор является единым для ОАО «РЖД», включая филиалы, структурные подразделения и представительства, за исключением Петропавловского отделения Южно-Уральской железной дороги — филиала ОАО «РЖД», расположенного на территории Республики Казахстан, в котором, на основе настоящего Договора и с учетом особенностей законодательства Республики Казахстан, заключается отдельный коллективный договор на 2020–2022 годы [3]. Определено, что от имени работников в данном филиале договор подписывает руководитель филиала и уполномоченный в соответствии с законодательством Республики Казахстан представитель работников. При этом подчеркивается, что ухудшение положения работников не допускается.

Коллективные трудовые права переживают непростой период. Они трансформируются вместе с изменением трудовых правоотношений и структуры рынка труда. Это требует новых подходов к деятельности профсоюзов и совершенствования некоторых норм трудового законодательства. В отсутствие законодательных решений соглашения, принятые на различных уровнях социального партнерства, позволяют предоставлять работникам определенные гарантии и защиту.

ЛИТЕРАТУРА

1. Драчук М.А. Правовые способы ограничения профсоюзами управленческой свободы работодателя / За права трудящихся! Повышение качества трудовой жизни как стратегическая задача государства и профсоюзов. Материалы пятой международной научно-практической конференции (Екатеринбург. 18–19 декабря 2019 г.). — Екатеринбург: УрГЮУ, 2019. — С. 112–119.
2. Зайцева Л.В. Применение коллективного договора транснациональной корпорации на территории Евразийского экономического союза // Вестник Томского государственного университета. 2017. № 421. — С. 171–177.
3. Коллективный договор ОАО «Российские железные дороги» на 2020–2022 годы (утв. ОАО «РЖД» от 28 октября 2019 г.) / URL: http://rosprofzhel.rzd.ru/article_files/art_2607_1.pdf (дата обращения: 20.11.2021).
4. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. — СПб., 2006. — 940 с.
5. Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография. 2-е изд. — М., 2015. — 190 с.
6. Межрегиональное объединение профсоюзных организаций ПАО «Лукойл» / URL: <https://mopo.lukoil.ru/about/580/index.html> (дата обращения: 18.11.2021).
7. Сафаралеев М.Р., Шаронов С.А. Комментарий к Федеральному закону РФ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» / URL: <https://internet.garant.ru/#/multilink/10105872/paragraph/1073743432/number/0:1> (дата обращения: 18.11.2021).
8. Сафонов В.А. Социальное партнерство в сфере труда: некоторые конституционные аспекты // Российский юридический журнал. 2019. № 2. — С. 76–88.
9. Томашевский К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник СПбГУ. Право. 2020. Т. 11. Вып. 2. — С. 398–411.
10. Федерация независимых профсоюзов России / URL: <https://fnpr.ru/> (дата обращения: 18.11.2021).

© Филющенко Людмила Ивановна (L.I.filushchenko@urfu.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»