

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»  
Институт «Юридический»  
Кафедра «Теория государства и права, трудовое право»

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В  
РОССИИ И В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ  
ФГАОУ «ЮУрГУ (НИУ)» – 40.03.01.2016.552 ВКР

Руководитель работы,  
канд. юрид. наук, доцент,  
доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ Шафикова Г.Х.,  
\_\_\_\_\_ 2021 г.

Автор работы,  
студент группы Ю-552  
\_\_\_\_\_ Э.Ф. Юсиров  
\_\_\_\_\_ 2021 г.  
Нормоконтролер, доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ Филипова Э.М.  
\_\_\_\_\_ 2021 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ПОНЯТИЕ, ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ.....	7
1.1 Понятие профессионального союза, его признаки и структура .....	<b>Ошибка! Залка не определена.</b>
1.2 Правовое регулирование деятельности профсоюзов .....	22
1.3 Функции профсоюзов в России на современном этапе .....	36
2 ПРОБЛЕМА ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И ЦИФРОВИЗАЦИИ .....	51
2.1 История создания профсоюзов .....	53
2.2 Модели профсоюзного движения – зарубежный опыт .....	57
2.3 Современное профсоюзное движение за рубежом в условиях глобализации и цифровизации.....	64
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	76
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	78

## ВВЕДЕНИЕ

Данная работа посвящена одной из форм общественных объединений – профсоюзным организациям. Профсоюзы наряду с другими институтами включены в построение гражданского общества, так как они представляют собой добровольное объединение людей, стремящихся независимо и самостоятельно отстаивать интересы трудящихся.

Многие институты общества подвергаются серьезной трансформации, меняются объединяющая их система ценностей и норм, статусы и функции, принципы строения и практические способы действий. В полной мере это относится и к профсоюзам.

Анализ современных проблем и результатов исследований профсоюзного движения в условиях глобализации и цифровизации, показывает, что, имея социальные права и высокую степень профсоюзного членства в мире, они, не оказывают должного регулирующего воздействия на социально-трудовые отношения. Это тормозит развитие и становление социального государства, социально ориентированной рыночной экономики, и процесс трансформации профсоюзов, как ответственной, независимой, полноправной и влиятельной стороны социального партнерства. Причиной этому является не только не урегулированность системы социально-трудовых отношений и ее субъектов, но и не эффективная деятельность самих профсоюзов, направленная на развитие и укрепление системы социальной защиты работников. В этой связи, остро стоит такая задача, как реформирование профсоюзов с определением вектора их трансформации в условиях глобализации и цифровизации.

В ряду разнообразных социальных институтов профсоюзы занимают свое и особое место, которое определяется тем, что они включены в процесс регулирования социально-трудовых отношений – важнейших отношений в обществе – в качестве активно действующего субъекта. В функционирование

профсоюзов вовлечены миллионы людей, они располагают большими ресурсами, включая материальные, и возможностями влияния на общественные процессы.

Профсоюзы, это крупный самостоятельный институт общества, от функционирования которого зависит формирование рыночных отношений с участием работоспособной части населения-работников, становление социального государства, развитие экономической демократии. Без профсоюзов наемный труд оказывается во власти частного предпринимательства, администраций и государства, на объективную, социально ориентированную политику, которых в случае отсутствия не приходится рассчитывать.

Согласно данным опросов ВЦИОМ<sup>1</sup>, среди россиян выражен запрос на появление профсоюзов: 70% наших сограждан говорят о необходимости работы профсоюзов в современной России. Каждый второй (52%) опрошенный считает, что в современных условиях профсоюзы могут работать более эффективно.

Поэтому актуальность темы вызвана падением активности профсоюзного движения и возможностью его реализации для более эффективной работы по защите прав трудящихся.

Во всем мире 214 миллионов людей являются членами профсоюза, или больше 10% всех работающих людей. При этом в Европе – 34%, в Азии и Океании – 30%, в Америке – 24%, в Африке – 12%<sup>2</sup>. Сокращение рабочих мест на предприятиях, внедрение нестандартных форм занятости, массовое вовлечение трудящихся в неформальный сектор экономики – это привело к тому, что по всему миру профсоюзные ряды тают<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup>Конституционно-правовое регулирование деятельности профессиональных союзов URL[https://bd.wciom.ru/baza\\_rezultatov](https://bd.wciom.ru/baza_rezultatov)(дата обращения 12.03.2021).

<sup>2</sup>Международные сравнения профсоюзов URL[https://International\\_comparisons\\_](https://International_comparisons_)(дата обращения 12.03.2021)

<sup>3</sup>Зеленов М.Ф.Правовые проблемы участия профессиональных союзов в разрешении коллективных трудовых споров. М.: Проспект, 2014. С. 113.

На современном этапе, в условиях глобализации и цифровизации, профсоюзы создают структуры для межнациональной координации их деятельности; разрабатываются новые формы трудовых отношений – международные рамочные соглашения и европейские рамочные соглашения. Также создаются коалиции профсоюзов с неправительственными организациями для проведения кампаний за улучшение условий труда работников.

Таким образом, трансформация миссии профсоюзов – это выработка продуктивных трудовых отношений в условиях глобализации и цифровизации; которые должны и могут развиваться на основе социального диалога и коллективно-договорного процесса.

Целью данной работы является анализ деятельности правового положения профсоюзов в Российской Федерации и за рубежом в современных условиях.

Исходя из данной цели были поставлены следующие задачи:

Задачи работы:

- Изучить понятие профессионального союза, его признаки и структуру;
- Рассмотреть правовое регулирование деятельности профсоюзов;
- Выявить функции профсоюзов в России на современном этапе;
- Изучить историю создания профсоюзов;
- Рассмотреть модели профсоюзного движения – зарубежный опыт;
- Проанализировать современное профсоюзное движение за рубежом в условиях глобализации и цифровизации.

Объект исследования – общественные отношения, связанные с регулированием деятельности правового положения профсоюзов в России и за рубежом.

Предмет исследования – нормативные правовые акты, регулирующие деятельность профсоюзов в России и за рубежом, правоприменительная и судебная практика по исследуемой тематике. Также предметом исследования

выступили правовые нормы и материалы судебной практики зарубежных стран, которые дают возможность исследовать правовое регулирование деятельности профсоюзов, и сравнить отдельные вопросы современной отечественной правоприменительной практики по исследуемой теме.

Методологическую основу исследования составили: изучение и анализ научной литературы; изучение и обобщение отечественной и зарубежной практики, в том числе – судебной; моделирование, сравнение, анализ, синтез.

Степень разработанности темы. Подготовка данной работы была осуществлена посредством изучения действующего законодательства Российской Федерации (Конституция, Гражданский кодекс, Трудовой кодекс), также были использованы научные труды следующих авторов: А.А. Алиев, Г.П. Алексеева, М.В. Баглая, Ю.Е. Волкова, В.Л. Гейхман, Н.Н. Гриценко, М.Ф. Зеленова, М.В. Кузнецова, Т.А. Сошниковой, Е.И. Козлова, О.В. Смирнов, Е.Н. Трубецкой, А.А. Фатуев и др.

Структура выпускной квалификационной работы включает в себя введение, две главы, содержащие шесть параграфов, заключение, библиографический список, приложения.

# 1 ПОНЯТИЕ, ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

## 1.1 Понятие профессионального союза, его признаки и структура

Понятие «профсоюз» рассматривается как в широком, так и в узком смысле. В широком смысле данное понятие может применяться как собирательная категория, объединяющая первичные профсоюзные организации, межрегиональные, общероссийские профсоюзы, территориальные организации профсоюзов, а также их объединения (ассоциации) всех уровней. В более узком смысле под профсоюзом подразумевают как общественная организация, объединяющая работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми, а также профессиональными интересами.

Если исходить из законодательного определения данной правовой категории, то профсоюз представляет собой «добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов»<sup>1</sup>.

М. В. Кузнецов рассматривая данное определение, отмечает, что можно выделить следующие специфические черты профсоюзов, отличающие их от иных субъектов права.<sup>2</sup>

Во-первых, в основе объединения граждан в профсоюзы лежит принцип добровольности, так как законодатель запрещает любое

---

<sup>1</sup>Зеленов М.Ф. Правовые проблемы участия профессиональных союзов в разрешении коллективных трудовых споров. М.: Проспект, 2014. С.89.

<sup>2</sup> Кузнецов М.В. Правовая природа деятельности профсоюзов // Гражданин и право. 2015. № 8. С.86.

принуждение к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем.

Во-вторых, профсоюзы являются общественными объединениями, поэтому на них распространяются общие положения законодательства об общественных объединениях, которые представляют собой добровольные, самоуправляемые, некоммерческие формирования, созданные по инициативе граждан, объединившихся на основе общих интересов для реализации схожих целей, указанных в уставе общественного объединения. Профсоюзы, наряду с другими общественными объединениями - это некоммерческие формирования, другими словами они не могут иметь извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности, а также распределять полученную прибыль между учредителями и членами.

В-третьих, членами профсоюза иметь возможность стать лишь граждане, то есть физические лица.

В-четвертых, профсоюз должен связывать людей по профессиональным интересам, то есть участники профсоюзной организации должны быть объединены схожими производственными, профессиональными интересами по роду деятельности.

В-пятых, основной целью создания профсоюза должно быть представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников.<sup>1</sup>

Международное регулирование профсоюзной деятельности отражено в правовых актах Организации Объединенных Наций и Международной организации труда.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Васильев. В.А. Представительство и защита профсоюзами социально-трудовых прав и интересов работников; Челябинский ин-т Уральского акад. гос. службы, Учеб. - методический центр, ООПС "Федерация профсоюзов "Челябинской обл.". Челябинск: Полиграф-Мастер, 2007. С. 274.

<sup>2</sup> Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18.06.1998 г. // Российская газета. №238.16.12.1998.



Всеобщая декларация прав человека 1948 года<sup>1</sup> статьей 23 провозгласила право каждого человека на создание профессиональных союзов и вхождение в них для защиты своих интересов.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года статьей 8<sup>2</sup> обязал страны, ратифицировавшие Пакт признать и обеспечить право каждого человека на создание для осуществления, и защиты своих экономических и социальных интересов профессиональных союзов и вступление в таковые по своему выбору. Кроме этого, эти страны должны признать право профессиональных союзов образовывать национальные федерации, конфедерации, международные профессиональные организации, а также право профессиональных союзов функционировать беспрепятственно без каких-либо ограничений, кроме тех, которые необходимы в интересах государственной безопасности или общественного порядка.

Конвенция МОТ 1948 года № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы»<sup>3</sup> определила статьями 2–10 Конвенции следующие положения – работники и работодатели имеют право создавать организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних. При этом термин «организация» в данном контексте означает всякую организацию работников или работодателей, имеющую целью обеспечение и защиту интересов работников или работодателей.

---

<sup>1</sup> Всеобщая декларация прав человека. Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года //Российская газета.10.12.1998.

<sup>2</sup>Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года// Бюллетень Верховного Суда РФ. №12.1994.

<sup>3</sup> Конвенция № 87 Международной организации труда "Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию" (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ) //Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами.Вып. XIX, М. 1960. С. 278 – 284.

Организации работников и работодателей имеют право выработать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий. Государственные власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению. Организации работников и работодателей не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке. По части профсоюзного движения, статья 11, указывает на то, что каждый участник МОТ, ратифицировавший Конвенцию, предоставляет работникам и работодателям гарантию на свободное осуществление права на объединение в профсоюзы.

Конвенция МОТ 1949 года № 98 «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров»<sup>1</sup> статьями 1-3 установила следующие нормы – работники пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы профсоюзного объединения при приеме на работу. Такая защита применяется, прежде всего, в отношении попыток подчинить прием работника на работу или сохранение им работы условию, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза. Кроме этого эта защита не позволяет увольнять или любым другим способом наносить ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время.

---

<sup>1</sup> Конвенция № 98 Международной организации труда "Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров" (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ). Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX, М. 1960. С. 292 – 297.

Рекомендация МОТ 1971 года № 143 «О защите прав представителей, трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях»<sup>1</sup> привнесла несколько важных предложений касательно защиты членов профсоюзных организаций, представляющих интересы работающих граждан, а также по предоставляемым им возможностям:

– представителям трудящихся на предприятии должна быть обеспечена эффективная защита против любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их участии в профсоюзной деятельности, представителям трудящихся должны быть предоставлены на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции, включая:

– необходимое свободное от рабочей деятельности время, с сохранением заработной платы, а также социальных пособий, для осуществления ими функций по представительству,

– необходимое свободное время для принятия участия в собраниях профсоюзных организаций, конференциях, учебных курсах и семинарах.

– доступность всех рабочих мест предприятия, для того, чтобы предоставить им возможность осуществления их функций по представительству,

– доступность администрации предприятия, не имея при это никакой необоснованной задержки,

– финансовые возможности и информацию, которые могут быть понадобиться для осуществления функций по представительству.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. является первым российским законодательным актом,<sup>2</sup> содержание которого подробно регламентирует все вопросы создания, деятельности, регистрации профсоюзов, закрепляет

---

<sup>1</sup>Рекомендация № 143 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (принята в г. Женеве 02.06.1971 на 56-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Российская газета.10.12.1998.

<sup>2</sup>Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020)//Российская газета.№ 12.20.01.1996.

правовой статус их имущества. Права профессиональных союзов подробно урегулированы в различных сферах социально - трудовых отношений, кроме того гарантии реализации предоставленных прав закреплены.

Иначе говоря, этот Закон дает определение правового положения профсоюзов, которое определяется нормами конституционного, гражданского и трудового законодательства.

Помимо этого, профсоюзные организации участвуют в социальном партнерстве, в виде системы взаимоотношений между субъектами социально-трудовых отношений. Профсоюзные организации оказывают содействие договорным процессам в обществе, выполняют поиск разумного компромисса между работниками и работодателями, стремятся к достижению и поддержанию социального мира.

В странах с развитой рыночной экономикой, кроме того в наиболее развитых и демократических из развивающихся стран профессиональные союзы являются агентом, который оказывает влияние на состояние и развитие рынка труда. Во-первых, они кардинально влияют на такие параметры рынка труда, как ценообразование рабочей силы, некоторые другие существенные условия труда, через систему коллективно - договорного регулирования на разных уровнях (микровоздействие). Во-вторых, профсоюзы, выступают как группы давления в процессе принятия политических решений (макроевдействие), включая касающихся тех или иных вариантов нормативного регулирования в сфере труда, и др.

Учитывая вышесказанное четкая законодательная регламентация правового положения профсоюзов в роли агента рынка труда, участника системы социального партнерства, а также представителя и защитника интересов работающих граждан, обладает чрезмерно важной функцией в современных условиях.

Данная роль профсоюзов и получила правовое закрепление в нормах федерального закона.

Одно из самых главных конституционных прав граждан - это право на объединение, включая право создания профсоюзов для защиты и отстаивания своих собственных интересов. В соответствии с действующим законодательством каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов (статья 2 Закона о профсоюзах). Упомянутое выше право реализуется свободной не требует предварительного разрешения.

Временно пребывающие в Российской Федерации иностранные граждане и лица без гражданства не отвечают критерию проживания в Российской Федерации, эти лица, которые составляют большую часть работающих в Российской Федерации иностранных работников, не обладают правом принятия участия в профессиональных союзах.

Вышеупомянутая позиция подтверждает судебной практикой: к примеру, в соответствии с Определением Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2004 г. N 50Г04-15 одним из оснований приостановления деятельности Омской областной профсоюзной организации "Союз предпринимателей, объединяющих граждан КНР, осуществляющих деятельность на территории г. Омска и Омской области" является нарушение указанной организацией требований Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», которое выразилось в том, что участниками организации являются также и иностранные граждане КНР, временно пребывающие на территории РФ, не имеющие вида на жительство или разрешения на временное проживание.

В связи с тем, что временно пребывающие в Российской Федерации иностранные граждане и лица без гражданства не могут состоять в российских профсоюзах, учреждение профсоюза для данных лиц исключается, так как участие в создании профсоюза непосредственно влечет

за собой и членство в данном профсоюзе, что для такой категории граждан исключено.

Кроме того, в соответствии с ч. 1 ст. 30 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. При этом в соответствии с частью 3 статьи 62 иностранные граждане и лица без гражданства пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Реализовывая свою деятельность, профессиональные союзы руководствуются основным принципом - независимости профессиональных союзов, согласно которым они независимы от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Помимо этого, действующее законодательство запрещает вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

Таким образом, в данном случае используются три признака профсоюзов в отношениях с работодателями и государством:

- независимость;
- не подотчетность;
- не подконтрольность.

Под не подотчетностью подразумевается отсутствие обязанности профессиональных союзов представлять какую-либо отчетность о реализуемой деятельности. Тем не менее, от обязанности отчетности

профсоюза как юридического лица в части доходов от предпринимательской деятельности профсоюзы не освобождаются.

Что касается характеристик независимости и не подконтрольности, то это скорее всего выражения благих желаний законодателя, которые невозможно эффективно реализовать в отсутствие закрепления конкретных правовых механизмов в их отношении.

Профессиональные союзы в широком смысле, как и остальные общественные объединения, могут быть классифицированы в зависимости от территориальной сферы деятельности на общероссийские и межрегиональные, и на территориальные организации профессиональных союзов и первичные профсоюзные организации. Таким же образом выделяют общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные и территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов.

Общероссийский профсоюз - это добровольное объединение членов профессионального союза – работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами, действующим на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации либо объединяющим не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности.

Для получения статуса общероссийского, профсоюзу необходимо удовлетворять хотя бы одному из трех указанных требований, а именно действовать на всей территории Российской Федерации, или действовать на территориях более половины субъектов Российской Федерации, или объединять не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности.

подавляющая часть общероссийских профессиональных союзов объединяет работающих граждан различных организаций (к примеру, Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных

строителей (Роспрофжел) нормативный акт регулируемый профсоюз<sup>1</sup>, Профсоюз работников здравоохранения Российской Федерации<sup>2</sup>, Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации)<sup>3</sup>, хотя есть примеры создания общероссийского профсоюза в рамках одной крупной организации (например, Общероссийский профессиональный союз работников Сбербанка России)<sup>4</sup>.

Межрегиональным профсоюзом является добровольное объединение членов профсоюза - работников одной или нескольких отраслей деятельности, действующее на территориях менее половины субъектов Российской Федерации. Из данного определения следует, что по территории действия межрегиональные профсоюзы действуют на меньшей территории, чем общероссийские профсоюзы. Однако в отличие от общероссийских, для межрегиональных профсоюзов не имеет значения число объединяемых работников.

Межрегиональные профессиональные союзы также объединяют работающих граждан различных организаций или могут образовываться в рамках одной.

Территориальная организация профсоюза – это добровольное объединение членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующее на территории одного субъекта Российской Федерации, либо на территориях нескольких субъектов Российской Федерации, либо на территории города или района. Обычно они создаются для координации деятельности нескольких первичных профсоюзных

---

<sup>1</sup>Общественная организация - Российский профессиональный союз железнодорожников и транспортных строителей (РОСПРОФЖЕЛ). URL <http://rosprofzhel.rzd.ru> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>2</sup>Профсоюз работников здравоохранения РФ. URL <http://www.przrf.ru> (дата обращения 15.03.2021).

<sup>3</sup>Уставные документы общероссийского профсоюзного образования. URL <https://www.eseur.ru> (дата обращения 16.03.2021).

<sup>4</sup>Сафаралеев М.Р., Шаронов С.А. Комментарий к Федеральному закону от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности // СЗ РФ. 15.01.1996. N 3. Ст. 148.



организаций одного профессионального союза, действующих на общей территории.

Например, в Профсоюзе работников Российской академии наук образованы разнообразные территориальные организации, в частности Поволжская межрегиональная организация Профсоюза работников РАН, Нижегородская региональная организация Профсоюза работников РАН, Московская региональная организации Профсоюза работников РАН и т.п.<sup>1</sup>.

Первичная профсоюзная организация - добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза. Иными словами, первичные профсоюзные организации составляют первое, наиболее многочисленное звено профсоюзного движения и на уровне отдельно взятого предприятия именно они представляют интересы работников через свои органы<sup>2</sup>.

Действующее законодательство наделяет первичные профсоюзные организации значительными полномочиями. Допустим, работодатели должны учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии таких важных решений, как: введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, отмена такого режима ранее установленного срока; увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, либо за неоднократное

---

<sup>1</sup>Сафаралеев М.Р Указ.соч.С.48.

<sup>2</sup>Бердычевский В.Д. Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде // Северо-кавказский юридический вестник: Научно-практический журнал . 2018. № 2. С.80-91.

неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; привлечение к сверхурочной работе с письменного согласия работающего гражданина при условии, что это не предусмотрено трудовым законодательством; а также в иных случаях, предусмотренных законом

Общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов определяется как добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов Российской Федерации. Следственно, для получения статуса общероссийского объединения (ассоциация) профсоюзов должно отвечать следующим критериям: объединять общероссийские профсоюзы, территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов и действовать на всей территории Российской Федерации или хотя бы на территориях более половины субъектов Российской Федерации<sup>1</sup>.

Примерами общероссийских объединений (ассоциаций) профессиональных союзов могут считать Федерацию профсоюзов России, Союз профсоюзов России, Общероссийское объединение профсоюзов «Российское объединение социальных технологий».

Межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов -это добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на территориях менее половины субъектов Российской Федерации. В отличие от межрегиональных профсоюзов, межрегиональные объединения (ассоциации) профсоюзов состоят из межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов.

---

<sup>1</sup>Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н., Трудовое право: Учебник для вузов / Под ред.: Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н. М.: Норма, 2013. С. 209.

Другим объединением является территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов – добровольное объединение организаций профсоюзов, действующее, как правило, на территории одного субъекта Российской Федерации либо на территории города или района<sup>1</sup>.

Итак, все вышеуказанные субъекты являются видами профессиональных союзов, выделяемыми в зависимости от территориального положения, на котором осуществляется их деятельность, и других признаков.

В процессе осуществления своих полномочий профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уста-вы, свою структуру, образуют профсоюзные органы и определяют их компетенцию, организуют свою деятельность. Как принято, высшим руководящим органом профессионального объединения является коллегиальный орган, называемый «съезд» («конференция») или «общее собрание».

Хотелось бы заострить внимание на правовом положении первичной профсоюзной организации, наделенной широкими правами в представительстве и отстаивании интересов членов профессионального союза, а также прав работников. Тем не менее, реализация прав профсоюзов в представительстве, защите и контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, исключена без наличия и функционирования первичных профсоюзов у каждого физического либо юридического лица, которое выступает в качестве работодателя.

В юридической литературе и практике деятельности профессиональных союзов достаточно остро стоит вопрос о правосубъектности профсоюза, их участии в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях в связи с законодательным

---

<sup>1</sup>Гейхман В. Л., Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата. М.: Юрайт, 2015. С. 304.

положением о том, что профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться, в этом случае они не приобретают прав юридического лица.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, рассматривая споры профсоюза с внешними субъектами, также регистрацию профсоюза признает необязательной<sup>1</sup>, указывая, что с ней связано лишь приобретение профсоюзом прав юридического лица. При этом, анализируя вопрос о правосубъектности профессиональных союзов с позиций независимости их деятельности, указывает, что понятие «первичная профсоюзная организация» во всех без исключения случаях наличие вышестоящего профсоюза не предполагает<sup>2</sup>.

Как любая общественная организация, каковой является и профсоюзная организация, она может быть создана гражданами для реализации общих целей независимо от вхождения в какой-либо другой, более крупный профсоюз. Конвенция МОТ № 87<sup>3</sup> и Конституция Российской Федерации, предусмотрев право граждан на создание без какого бы то ни было различия по своему выбору организаций без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам последних, устранили возможные ограничения при регистрации и осуществлении деятельности профсоюзов или профсоюзных организаций на любом предприятии в зависимости от вхождения в какой-либо отраслевой или территориальный профсоюз.

---

<sup>1</sup>Определение СК Верховного Суда РФ от 30 ноября 1999 г. по делу N 56-Г99-21 По иску о признании незаконной регистрации Независимой профсоюзной организации работников надзорно-контрольных органов г.Владивостока и о запрете ее деятельности

URL: <http://www.garant.ru/> (дата обращения 11.05.2021).

<sup>2</sup> Зеленов М.Ф., Правовые проблемы участия профессиональных союзов в разрешении коллективных трудовых споров. М.: Проспект, 2018. С. 89.

<sup>3</sup>КОНВЕНЦИЯ № 87 от 9 июля 1948 года «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию»"Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами", Вып. XIX, М. 1960, С. 278 – 284.

Несмотря на подробную законодательную регламентацию порядка приобретения правоспособности профсоюза, обстоятельную теоретическую про-работку, разъяснения Верховного Суда РФ по вопросам применения норм о создании и деятельности профессиональных союзов, вопрос о содержании и условиях правосубъектности профсоюза остается открытым<sup>1</sup>.

Итак, профессиональное объединение представляет собой добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Структура профсоюзных организаций образовывается под влиянием большого количества различных экономических, политических, географических и прочих факторов. Условия функционирования современных российских профсоюзных организаций предопределяются особенностями координации деятельности профсоюзов в СССР. Самый упрощенный вариант структуры российских профессиональных союзов является четырехуровневой системой:

работники объединяются в первичные организации по производственному принципу;

первичные профессиональные организации объединяются в территориальные (районные, областные и пр.) согласно территориальному и отраслевому признаку;

территориальные профсоюзы объединяются в территориальные объединения согласно территориальному и отраслевому признакам;

центральный комитет профсоюза.

Следует обратить внимание на тот факт, что первичные профессиональные организации формируются не по профессиональному, а

---

<sup>1</sup>Завгородний А. В., Трудовое право России: Учебник для вузов / А.В. Завгородний, В.В. Норобченко, А.В. Кузьменко и др.; под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: ООО «Юрайт-Издат», 2008. С. 109.

по производственному принципу, являясь предметом особенно острой критики. Согласно специалистам, данное построение усиливает зависимость профессиональных объединений от администрации предприятия.

Производственный принцип применяется профессиональными союзами многих стран, однако нигде он не получил такого широкого распространения, как в РФ и в странах, входивших в СССР. Чаще всего доминирующим принципом формирования первичных профсоюзов является профессиональный или отраслевой.

Данная структура – это наиболее распространенная, но она не точно отражающая систему взаимодействия профсоюзных организаций. Усложнение структуры может быть вызвано следующими факторами.

В структуру первичной профсоюзной организации могут входить:

- цеховые профсоюзные организации;
- профсоюзные организации участков, отделов;
- профсоюзные группы.

Первичная профессиональная союзная организация входит в состав территориальной организации. Если соответствующая территориальная организация отсутствует, профсоюз принимает решение о постановке первичной профсоюзной организации на учет в другую территориальную организацию или непосредственно в центральный комитет профессионального союза.

В очень крупных организациях могут образовываться так называемые объединения первичных профорганизаций, которые в свою очередь будут входить в территориальную организацию. Тем не менее, формирование такой подструктуры может быть связано не только с размерами предприятия, но и обусловлено наличием общего собственника в организации. В итоге объединение первичных организаций может осуществляться как на основе территориального (в рамках одного субъекта), так и структурного (межрегионального) принципа. Данные объединения согласно российскому

законодательству приравниваются к первичным профсоюзным организациям.

На сложность структуры влияет численность первичных организаций, которые входят в профсоюз, расположенных на территории субъекта Российской Федерации. Если их число очень велико, то в пределах одного субъекта формируется сразу несколько территориальных организаций различного уровня: окружные, районные, городские, областные, региональные и т.д. Количество уровней в структуре национальных профсоюзов может достигать до 12.

## 1.2 Правовое регулирование деятельности профсоюзов

Международное законодательство о регулировании деятельности профсоюзов, мы рассмотрели в первом параграфе.

Изучим нормативно-правовую базу деятельности профсоюзов РФ.

Для определения нормативно-правовой базы профсоюзов России следует обратиться к положениям ст. 6 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>1</sup>.

Так данной статьей Закона о профсоюзах предусмотрено, что:

1. Права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантии их деятельности определяются Конституцией Российской Федерации, настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, а также законами субъектов Российской Федерации.

2. Законодательство субъектов Российской Федерации не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами.

3. Если международными договорами Российской Федерации, конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Российской Федерацией, установлены иные правила, чем предусмотренные настоящим Федеральным законом, то применяются правила международных договоров и конвенций.

При более детальном рассмотрении положений статьи 6 Закона о профсоюзах можно сделать следующие выводы.

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ. //СЗ РФ. 15.01.1996. № 3. С.148.



1. Положения пункта 1 данной статьи позволяет выделить несколько групп нормативных правовых актов, определяющих права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантии их деятельности.

Во-первых, к числу таких актов относится Конституция РФ, содержащая целый ряд норм, регулирующих рассматриваемые отношения. Так, частью 1 статьи 30 Конституции РФ установлено право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов<sup>1</sup>. Также указанной нормой гарантируется свобода деятельности общественных объединений. Поскольку профсоюзы в силу части 1 статьи 2 Закона о профсоюзах являются общественными объединениями, на них может быть распространено положение части 4 статьи 13 Конституции РФ, согласно которому общественные объединения равны перед законом, а также норма части 1 статьи 36 Конституции РФ, устанавливающая, что граждане и их объединения вправе иметь в частной собственности землю.

Большое значение для формирования правовой основы деятельности профсоюзов имеют также статьи 2 и 7 Конституции РФ. Названные нормы закрепляют, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства. Кроме того, в них указано, что Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей,

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. 1993. № 237.

устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

В соответствии с частью 1 статьи 15 Конституции РФ она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации. Законы и иные правовые акты, принимаемые в Российской Федерации, не должны противоречить Конституции Российской Федерации.

Некоторые вопросы применения судами общей юрисдикции Конституции РФ разъяснены в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 года N 8. В частности, в нем в пункте 2 указано, что в соответствии с частью 1 статьи 15 Конституции РФ судам при рассмотрении дел следует оценивать содержание закона или иного нормативного правового акта, регулирующего рассматриваемые судом правоотношения, и во всех необходимых случаях применять Конституцию Российской Федерации в качестве акта прямого действия.

Следующую по юридической силе после Конституции РФ группу нормативных правовых актов, определяющих права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантии их деятельности, составляют Закон о профсоюзах и другие федеральные законы.

Закон о профсоюзах устанавливает основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами. При

возникновении на практике противоречий между положениями Закона о профсоюзах и нормами иных федеральных законов необходимо учитывать, что Закон о профсоюзах является специальным и в случаях, касающихся регулирования названных выше вопросов, имеет приоритет над другими законами.

Среди других федеральных законов, составляющих правовую основу деятельности профсоюзов, следует назвать Трудовой кодекс Российской Федерации, поскольку деятельность профсоюзов тесно соединена с трудовыми отношениями и иными непосредственно связанными с ними отношениями.

Так, глава 58 ТК РФ посвящена защите трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Кроме того, ТК РФ содержит

- нормы о представительстве интересов работников первичными профсоюзными организациями в социальном партнерстве (статья 30 ТК РФ);
- нормы, предусматривающие случаи обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (статья 82 ТК РФ);
- нормы, устанавливающие гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам (статья 171 ТК РФ), а также обязанность работодателей и их объединений рассматривать требования работников, профессиональных союзов и их объединений (статья 400 ТК РФ) и т.д.

Поскольку в силу пункта 1 статьи 2 Закона о профсоюзах профсоюзы являются добровольными общественными объединениями граждан, на них также распространяются положения ФЗ «Об общественных объединениях» и ФЗ «О некоммерческих организациях». Однако их нормы могут быть

применены в случаях, когда соответствующие вопросы прямо не регулируются Законом о профсоюзах.

В литературе высказывается мнение, что помимо названных нормативных правовых актов федерального уровня в своей деятельности профсоюзы должны руководствоваться также иными правовыми актами, в том числе и подзаконными, с учетом своей специфики

Законом о профсоюзах предусмотрена также возможность регулирования вопросов правового положения профсоюзов законами субъектов Российской Федерации.

Так, например, в Законе г. Москвы от 12 марта 2008 года N 11 «Об охране труда в городе Москве» закреплено право профессиональных союзов в лице их соответствующих органов осуществлять выдачу работодателям представлений, содержащих обязательные к выполнению требования об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов работников в области охраны труда (пункт 3 статьи 17).

Аналогичный нормативный акт имеется также в Московской области (Закон Московской области от 6 ноября 2001 года N 170/2001-ОЗ «Об охране труда в Московской области»<sup>1</sup>).

Анализируя особенности правового регулирования деятельности профсоюзов на уровне законодательства субъектов Российской Федерации, необходимо учитывать, что пунктом 2 Закона о профсоюзах установлено важное ограничение, в соответствии с которым законодательство субъектов Российской Федерации не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами.

Таким образом, законы в региональном законодательстве могут предусматриваться лишь более широкие права и гарантии деятельности профсоюзов по сравнению с теми, что предусмотрены на федеральном

---

<sup>1</sup> Закон Московской области от 6 ноября 2001 года № 170/2001-ОЗ «Об охране труда в Московской области» // Вестник Московской областной Думы. № 11. 2001.

уровне.

2. Пунктом 3 Закона о профсоюзах предусмотрено, что если международными договорами России, конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Российской Федерацией, установлены иные, нежели Законом о профсоюзах, правила, то применяются правила международных договоров и конвенций.

Рассматриваемая норма упоминает о двух видах источников международного права:

- Международный договор Российской Федерации;
- Конвенция Международной организации труда.

Федеральным законом «О международных договорах Российской Федерации» от 15 июля 1995 года N 101-ФЗ закреплено понятие международного договора, порядок его применения. Так согласно пункту «а» статьи 2 данного Закона под международным договором Российской Федерации понимается международное соглашение, заключенное РФ с иностранным государством/государствами, с международной организацией либо иным образованием, обладающим правом заключать международные договоры. Международный договор подлежит применению на территории Российской Федерации, если Российская Федерация в лице компетентных органов государственной власти выразила согласие на обязательность для нее международного договора. Также следует отметить, что международные договоры СССР обязательны и для Российской Федерации как правопреемника СССР. Текст данных договоров опубликован в официальных изданиях Верховного Совета СССР, Совета Министров (Кабинета Министров) СССР.

Что касается Конвенции Международной организации труда, то они имеют особое значение для трудового права среди других международных правовых документов, которые определяют содержание всех правовых институтов законодательства о труде и социальном обеспечении. Суды

используют эти конвенции при разрешении конкретных трудовых споров.

Помимо ранее указанных документов, права и гарантии деятельности профсоюзов закреплены в учредительных документах профсоюза. Так статьей 7 Закона о профсоюзах предусматривается, что профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру; образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия.

1. Как следует из смысла пункта 1 статьи 1 и пункта 1 статьи 2 Закона о профсоюзах, профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации являются общественными объединениями, а следовательно, в силу статьи 5 Федерального закона «Об общественных объединениях», некоммерческими организациями.

Следовательно, на профсоюзы и их объединения (ассоциации) может быть распространено действие пункта 1 статьи 14 Федерального закона «О некоммерческих организациях», по смыслу которого учредительным документом профсоюза или объединения (ассоциации) профсоюзов является устав.

Из анализа статьи 3 Закона о профсоюзах и пункта 1 статьи 14 Федерального закона «О некоммерческих организациях» можно сделать вывод, что первичные профсоюзные организации действуют на основании положения, принятого профсоюзом в соответствии с его уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Необходимо отметить, что такая трактовка основывается на понимании первичной профсоюзной организации как добровольного объединения членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации, то есть как части профсоюза.

В соответствии со статьей 7 Закона о профсоюзах (а он имеет

приоритет как специальный закон, регулирующий деятельность профсоюзов) единственным учредительным документом профсоюза, а также его объединения (ассоциации) является устав.

2. Пункт 1 статьи 7 Закона о профсоюзах справедливо рассматривается в юридической литературе как продолжение принципа независимости профсоюзов, который в данном случае проявляется в том, что профсоюзы, а также их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях. Соответственно, в указанных учредительных документах они определяют свою структуру, в соответствии с уставами образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия.

Положение данного пункта Закона о профсоюзах, безусловно, предоставляет профсоюзам и их объединениям (ассоциациям) достаточную степень автономности при определении собственного правового статуса. Однако следует отметить, что данное право профсоюзов не абсолютно и может быть реализовано лишь в установленных законодательством пределах.

Так, с одной стороны, профсоюзы и их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, а с другой стороны, пункты 2 и 3 статьи 7 Закона о профсоюзах содержат перечень вопросов, которые обязательно должны быть отражены в уставе.

Вместе с тем при рассмотрении споров, связанных с противоречием уставов профсоюзов Конституции РФ и законодательству<sup>1</sup>, суды исходят из того, что в случае, если подобные несоответствия носят устранимый

---

<sup>1</sup>Постановление Конституционного Суда РФ от 24.10.2013 N 22-П "По делу о проверке конституционности абзацев первого - восьмого статьи 3 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с жалобами Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации" //Российская газета. № 249. 06.11.2013.

характер, то сами по себе они не могут повлечь ликвидацию профсоюза, что является главным отличием профсоюза от иного юридического лица, которое в силу законов об этих юридических лицах, подлежат ликвидации в случае выявления несоответствия их учредительных документов действующему законодательству.

Нынешняя Конституция России говорит о месте и роли общественных объединений весьма скромно. В ст. 13 (ч.4) Конституции указано лишь, что общественные объединения равны перед законом, а ст.30, как отмечено, предоставляет право каждому на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Что касается места профсоюзов в политической системе современного российского общества, то Конституция РФ 1993 года прямо об этом не говорит.

В ст.113 Конституции СССР 1977 года профсоюзы наделялись правом законодательной инициативы. Теперь профсоюзы не относятся к числу субъектов, обладающих таким правом.

На первый взгляд, большой беды здесь нет. Профсоюзы в рамках социально-партнерских отношений через Российскую трехстороннюю комиссию участвуют в обсуждении законов социальной направленности. Можно было внести в ФЗ предложение о представительстве профсоюзов В Государственную Думу при обсуждении социальных вопросов и программ.

В науке конституционного, трудового права неоднократно обращалось внимание на недостаточную вовлеченность профсоюзов в правотворческий процесс в связи с отсутствием у них права законодательной инициативы<sup>1</sup>.

Так, Костина Н.И. пишет, что «в условиях глобализации и кризиса было бы правильным повышение роли профсоюзов в обществе и государстве. Необходимо вернуть профсоюзам право на законодательную инициативу. Для успешной деятельности профсоюзов, повышения их роли в

---

<sup>1</sup>Зотов Э.В. Конституционно-правовые основы регулирования деятельности общественных объединений в субъектах Российской Федерации. Автореферат дис. к.ю.н., М., 2014. С. 8.



обществе необходимо внести изменения в законодательство о том, что без участия профсоюзов не должны производиться приемы на работу и увольнение с работы, приниматься законы, затрагивающие права работников наемного труда. Необходимо расширить контрольные функции профсоюзов, их роль в разработке социальной политики, что ускорит процесс становления развитого гражданского общества в России»<sup>1</sup>.

Маирова Л.М. предлагает восстановить право законодательной инициативы профсоюзов и их объединений на федеральном уровне<sup>2</sup>.

Зотов Э.В. считает целесообразным право законодательной инициативы общественных объединений, в число которых входят профсоюзы, закрепить в конституциях (уставах) субъектов Российской Федерации.

Представляется, что указанные предложения заслуживают пристального внимания.

Отметим, что право законодательной инициативы является важным для повышения эффективности защитной деятельности профсоюзов, поскольку защиту социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза можно понимать как в узком, так и в широком смысле.

В узком смысле защита указанных прав и интересов осуществляется при их нарушении, когда профсоюзы участвуют в рассмотрении и разрешении трудовых споров, представляют интересы членов профсоюза в суде и т.п. Это, безусловно, очень важно.

Вместе с тем, на наш взгляд, превентивную защиту социально-трудовых прав и интересов профессиональные союзы осуществляют, участвуя в обсуждении проектов законов, работая в комиссиях по социальному партнерству и внося предложения по совершенствованию

---

<sup>1</sup>Костина Н.И. Правовые основы деятельности профсоюзов в условиях глобализации // Социальное и пенсионное право. 2010. № 3. С. 23-25.

<sup>2</sup>Маирова Л.М. Защита профсоюзами трудовых прав работников. Дис. к.ю.н. М., 2017, С.9.

правового регулирования труда как на федеральном уровне или в субъектах Российской Федерации, так и на локальном уровне.

В настоящее время профсоюзам приходится в интересах работников проявлять активность в правотворчестве по социальным вопросам, используя совещательные полномочия. Они проводят экспертизу и дают замечания по проектам, участвуют в рабочих группах по их подготовке. Однако предложения профсоюзов могут так и остаться на бумаге, что не редко происходит на практике.

Государство должно быть заинтересовано в эффективной работе профсоюзов. Только при их активной помощи государство может обеспечить социальную мир и стабильность в развитии экономики.

В этой связи было бы желательно дополнить ст.104 Конституции РФ еще одним субъектом, обладающим правом законодательной инициативы по предметам их ведения – профессиональными союзами.

Право законодательной инициативы необходимо также закрепить в законе «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности». В таком случае, профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства будет присутствовать не только на стадии правоприменения, но и на стадии правотворчества, что в большей степени будет способствовать реализации защитной и представительской функций профсоюзов.

Правовое положение профессиональных союзов закреплено в целом ряде специальных законов, которые имеют комплексный характер и, в основном, относятся к нормам гражданского права. Это, прежде всего, федеральные законы «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 г.<sup>1</sup>,

---

<sup>1</sup>Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 № 82-ФЗ (ред. от 30.12.2020) // Российская газета. № 100. 25.05.1995.

«О некоммерческих организациях» от 12 января 1996 г.<sup>1</sup>, Гражданский кодекс РФ.

Гражданский кодекс Российской Федерации определяет место общественных объединений в системе юридических лиц, действующих в гражданском обороте, устанавливает правовой режим имущества общественной организации, определяет условия и порядок участия таких организаций в гражданском обороте.

Целесообразно уточнить редакцию пункта 7 ст.1 Закона «О некоммерческих организациях» и указать, что действие пункта 6 статьи 2 также не распространяется на профсоюзные организации и их объединения, поскольку любая забастовка при отстаивании прав работников может быть расценена, как участие в политической деятельности, особенно, если профсоюз является членом международного объединения и получает от него определенную поддержку.

Важнейший закон, регламентирующий в наибольшей степени правовое положение профсоюзов это, конечно Закон «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», который в основной своей части является актом трудового права. С момента его принятия прошло уже 18 лет. За это время коренным образом изменилась экономика России. Появились вертикально интегрированные компании, такие как Газпром, РЖД, где вместо коллективных договоров, заключаемых в отдельных акционерных обществах, входящих в их структуру, заключается Генеральный коллективный договор. Это влечет за собой изменение роли отраслевых профсоюзов на федеральном уровне.

Созданы тысячи малых предприятий разноотраслевой деятельности, где возрастает роль территориальных профсоюзов, поскольку в большинстве из них отсутствуют первичные профсоюзные организации.

---

<sup>1</sup>Федеральный закон "О некоммерческих организациях" от 12.01.1996 №7-ФЗ (ред. от 30.12.2020). // Российская газета. № 100. 25.05.1995.

Право каждого на объединение в профсоюзы, их создание для защиты своих интересов прямо закреплено в статье 30 Конституции России. Специальное упоминание профсоюзов в акте высшей юридической силы свидетельствует об особой роли и значении профсоюзов в жизни общества. Отношения с участием профсоюзов регулируются различными видами социальных норм – морали, этики, традиций, права и др. Одни из них сложились в практике взаимодействия профсоюзов с государственными, хозяйственными органами, работниками и формально не закреплены в законодательстве. Другие – предусмотрены актами профсоюзных органов. Третьи содержатся в нормативных правовых актах.

Профсоюзы рассматриваются в качестве специфических субъектов правовой деятельности. Их правовое положение определено законодательством, которое устанавливает общую право- и дееспособность профсоюзов, основные (статутные) права и обязанности, а также гарантии их осуществления.

Деятельность профсоюзов регулируется в основном ими самими как самодеятельными общественными организациями с помощью внутрипрофсоюзных норм, принимаемых руководящими профсоюзными органами. Такие нормы не носят правового характера (хотя многие из них имеют правовые последствия) и содержатся в уставах профсоюзов и их объединениях, других профсоюзных актах. Из круга общественных отношений, в которые вступают профсоюзы, правовому воздействию подвергаются только те, регулирование которых объективно возможно, экономически, социально и политически необходимо. Право содействует осуществлению стоящих перед профсоюзами задач, выполнению их защитной функции<sup>1</sup>.

Пределы правового регулирования отношений с участием профсоюзов

---

<sup>1</sup> Снигирева И.О. Функции профсоюзов. Принципы и правовое регулирование их деятельности // Труд и социальные отношения. 2013. № 8. С. 85.

определяются исходя из их предназначения, необходимости с наибольшей пользой для трудящихся, всего общества представлять и защищать права и интересы работников в сфере труда и связанных с трудом отношений:

- средствами и методами, присущими самим профсоюзам;
- с помощью права;
- во взаимодействии правовых и неправовых средств и методов.

Объем и содержание прав профсоюзов определяются, прежде всего, целью их создания, стоящими перед ними задачами, выполняемыми функциями, положением в политической системе. Поэтому правовой статус профсоюзов в сфере труда определяется государством при участии профсоюзов. Они помогают сформировать законодательные нормы по вопросам деятельности профсоюзов. При создании законодательства о профсоюзах принимаются во внимание объем и содержание их уставных (общественных) полномочий. Государство может закрепить за профсоюзами права только по тем вопросам, которыми они занимаются в соответствии с уставами в силу их общественного характера<sup>1</sup>.

В России сегодня зарегистрировано более 300 профсоюзных объединений, которые создаются как по территориальному, так и по производственному принципу, все они содержат в своих уставах положения о главных задачах – представительстве и защите трудовых прав и социально-экономических интересов своих членов.

В этой связи их право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников закреплено в ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», которая уточняет и даже определенным образом расширяет их полномочия, предоставляя профсоюзам, их объединениям (ассоциациям), первичным профсоюзным организациям и их органам право представлять и защищать

---

<sup>1</sup>Сошникова Т.А. Профессиональные союзы как субъект защиты прав и свобод в сфере труда и социального обеспечения. М.: Норма. 2009. С.372 – 375.

права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке (п.1 ст.11).

Профсоюзы имеют право:

- на содействие занятости (ст.12);
- на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением (ст. 13);
- на участие в урегулировании трудовых споров (ст.14);
- на осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде (ст.19)
- и некоторые другие полномочия.

### 1.3 Функции профсоюзов в России на современном этапе

Классификация профсоюзных функций может быть осуществлена по ряду критериев. Исходя из прав профсоюзов, уставных целей и задач их деятельности можно выделить такие функции Профсоюза, его территориальных и первичных профсоюзных организаций, как:

- функция представительства и защиты социально-трудовых прав;
- функция законодательной инициативы;
- контрольная функция;
- функция соуправления;
- организаторская функция;
- обучающая функция;
- функция самоуправления.

Реализация функций Профсоюза на уровне первичной профсоюзной организации регулируется объемом полномочий, которыми она наделена в соответствии с Положением о первичной профсоюзной организации.

В рамках каждой функции формируются конкретные направления деятельности, которые отражают как правовые возможности профсоюзной организации, так и сложившуюся практику, и традиции, которые имеются в организации.

Наиболее заметно – защитная деятельность профсоюзного комитета, его постоянных комиссий проявляется в разрешении конкретных жизненных проблем, которые возникают у учителей и других работников образования в процессе трудовой деятельности.

Функция представительства и защиты социально-трудовых прав членов Профсоюза, решение конкретных жизненных ситуаций реализуется в различных формах работы профсоюзного комитета. Это:

- участие профкома, председателя профсоюзной организации в формировании локальной нормативно-правовой базы школы;
- участие в законотворческом процессе на всех уровнях законодательной власти через подготовку и внесение предложений и поправок в действующее законодательство о труде, об образовании, о профсоюзах;
- организация изучения и разъяснения трудового и отраслевого законодательства, локальных нормативных актов среди членов Профсоюза;
- осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проведение консультаций с администрацией в случае несогласия или внесения предложений по совершенствованию проекта локального нормативного акта;

- формирование неудовлетворенных требований в протокол разногласий (при не достижении согласия при принятии локального нормативного акта);
- подготовка и направление соответствующих документов (по необходимости) в государственную инспекцию труда или в суд для обжалования локального нормативного акта, принятого без согласия или без согласования с профсоюзным комитетом;
- осуществление комплекса мер о начале процедуры коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ;
- организация и проведение (по необходимости) той или иной коллективной акции в рамках коллективного трудового спора;
- осуществление проверки состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективным договором;
- участие в формировании состава комиссии по трудовым спорам;
- инициирование рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах по инициативе профсоюзного комитета, когда имеется несогласие с решением комиссии по трудовым спорам;
- регулярное рассмотрение проектов документов и формирование профсоюзным комитетом своего мнения по тем или иным управленческим решениям (приказам) работодателя (директора), в случаях, предусмотренных ТК РФ и коллективным договором (например, привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 п.5) ТК РФ, наложение дисциплинарного взыскания (ст.193), работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113), размеры повышенной заработной платы работников, занятых на тяжелых работах (ст.147), повышение оплаты труда за работу в ночное время (ст.154) и др.);
- рассмотрение проектов приказов и формирование профсоюзным комитетом своего мотивированного мнения при расторжении трудового



договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе администрации в случаях, предусмотренных ТК РФ;<sup>1</sup>

- рассмотрение документов и формирование профсоюзным комитетом своего мнения по проектам тех или иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (например, разделение рабочего дня на части (ст.105), установление системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144), формы расчетного листка (ст.136) и др.) и др.

Функция нормотворчества. Возможность влияния на защитную деятельность на стадии формирования той или иной правовой нормы, касающейся трудовых отношений в школе, представляется особо важной и ценной для Профсоюза.

В условиях, когда профсоюзы не имеют (по российскому законодательству) права на законодательную инициативу, они активно реализуют свое участие, а процессе нормотворчества через предложения и поправки в проекты законов, которые направляются в Комитеты ГД РФ, через РТК, через объединение профсоюзов России (ФНПР) и др.

Профсоюзные органы от ЦК Профсоюза до профсоюзного комитета школы) участвуют в пределах своих полномочий в подготовке проектов законодательных и иных нормативных актов, через формирование предложений и поправок в проекты законов, отраслевых локальных правовых актов, локальных нормативных актов образовательного учреждения и др.

Реализуя эту функцию профсоюзные комитеты, формулируя мотивированное мнение по тому или иному локальному правовому акту образовательного учреждения, осуществляет по существу экспертизу и

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

глубокий его анализ, чтобы защитить членов Профсоюза от негативных последствий введения нормативного акта в жизнь.

**Функция контроля.** В соответствии с законодательством РФ профсоюзам предоставлено право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии со ст.370 ГК РФ работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному органу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Для осуществления общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, ЦК Профсоюза, территориальные комитеты профсоюза имеют сегодня правовые и технические инспекции труда с широкими полномочиями, предусмотренными соответствующими положениями.

Профсоюзные правовые и технические инспекторы, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда в учреждении образования имеют право беспрепятственно посещать организации, в которых работают члены профсоюза для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, норм охраны труда, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, действуя от имени профсоюзных организаций и профсоюзных комитетов, имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- принимать участие в разработке законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов,

содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Функция соуправления.

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется ТК РФ (ст. 52 (глава 8)). Кроме того, это право регулируется иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором. Ст. 53 ТК РФ устанавливает лишь основные формы участия работников в управлении организацией, а, следовательно, могут быть и иные, не основные. К тому же перечень основных форм, приведенный в статье 53, не является исчерпывающим, поскольку в ч. 1 ст. 53 говорится, что могут предусматриваться и «иные» формы. В то же время ч.4 ст.82 прямо предусматривает право сторон в коллективном договоре устанавливать иной порядок участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Основными формами участия профсоюзных организаций в управлении на уровне учреждения образования являются: учет мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором; проведение консультаций с работодателем (администрацией) по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию; участие в разработке и принятии коллективных договоров; иные формы, определенные учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Одной из важных форм соуправления является получение профсоюзным комитетом от администрации необходимой информации по таким вопросам как:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по иным вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

В рамках функции со управления профсоюзный комитет имеют право вносить по вышеперечисленным вопросам предложения в органы управления организацией и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Реализация функции соуправления является для профсоюзной организации важным механизмом в реализации уставных целей и задач.

Функция самоуправления. Профсоюз, его территориальные и первичные профсоюзные организации являются самоуправляемыми и саморазвивающимися социальными системами.

Поскольку Профсоюз в соответствии с законодательством РФ и Уставом Профсоюза является самостоятельной и независимой общественной организацией, осуществляющей свою деятельность на принципах самофинансирования и самоорганизации, то функция самоуправления является особо значимой для выборных органов всех структур Профсоюза (первичных, территориальных организаций и ЦК Профсоюза).

Реализация функции самоуправления заключается в том, что каждая первичная и территориальная организация Профсоюза, ее исполнительные органы на основании Устава Профсоюза, Положения о той или иной профсоюзной организации самостоятельно (в пределах своих полномочий)

определяют условия и порядок финансового, кадрового и материального обеспечения своей деятельности, формы и методы организаторской работы по реализации профсоюзных функций.

Уставом Профсоюза определен порядок создания организаций и принцип формирования выборных профсоюзных органов, сроки полномочий и порядок организации отчетов и выборов и т.д.

Исходя из этого принципа, в деятельности каждой первичной и территориальной профсоюзной организации главным является работа по организационному обеспечению своей деятельности, созданию условий для численного роста профсоюзных организаций, их финансового укрепления. Важным является работа по мотивации профсоюзного членства, созданию условий для эффективного использования средств Профсоюза, улучшения материально-технического обеспечения Профсоюза и его организаций на местах и др.

Организаторская функция.

1. Организаторская функция пронизывает все направления деятельности профсоюзных организаций, выборных органов в профсоюзе и реализуется на четырех уровнях.

2. Уровень профсоюзного нормотворчества:

3. Уровень аналитико-творческой деятельности профкома:

4. Технологический уровень:

В соответствии со ст. 370 ТК РФ для осуществления контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений (ч. 5 ст. 370 ТК РФ).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право (ч. 6 ст. 370 ТК РФ):

1) осуществлять контроль над соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

3) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4) получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

5) защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

6) предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

7) направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

8) осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

9) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

10) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

11) принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, субъектов РФ, органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

12) принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ;

13) обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.<sup>1</sup>

Профсоюзы обязуются предоставить гарантии своей деятельности для своих членов, а также работодателей.

Не взирая на то, что профсоюзные организации располагают сравнительно обширными и разными правами и обязанностями в области

---

<sup>1</sup> Орловский Ю. П. Трудовой Кодекс Российской Федерации // Хозяйство и право. 2002. № 3. С.98-100



социально-трудовых отношений, к сожалению, они используют их не в полном объеме. Потому и спад количества членов в профсоюзах. Если в конце 80-х годов прошлого века в рядах профсоюзов состояло свыше 128 миллионов членов профсоюзов<sup>1</sup>, сейчас их численность не больше и 30 миллионов человек. У трудящихся отсутствует доверие к профсоюзным организациям, и непосредственно лидерам.

Статистика Левада-Центра (2019) основанная на опросах трудящихся показали, что профсоюзные органы в рейтинге недоверия располагаются в пятерке списка: 24% выражают им недоверие (по сравнению с 17% доверяющих). Для сравнения: президенту РФ доверяли в тот период 39% населения, армии 31%.

Существуют субъективные и объективные причины всему происходящему.

Субъективными причинами может быть, отсутствие у некоторых лидеров профсоюзов, способности перестроения и изменения форм и методов работы учитывая постоянно меняющуюся экономическую и социальную ситуацию в государстве.

Отражая объективные причины снижения числа членов профсоюзов, явно выражены в структурных изменениях, произошедших в экономике, реструктуризация, ликвидация и несостоятельность(банкротство) большого числа крупных предприятий. То же самое отмечают лидеры профсоюзных органов

Среди объективных причин снижения профсоюзного членства можно выделить, в первую очередь, структурные изменения, произошедшие в экономике, реструктуризацию, банкротство и ликвидацию значительного количества крупных предприятий. Об этом говорят и лидеры профсоюзного движения.

---

<sup>1</sup>Профсоюзы в развитом социалистическом обществе. Опыт, проблемы. М.:Профиздат, 1981. С. 8.

В настоящее время одной из причин, влияющих на сокращение числа членов профсоюзного движения, можно выделить отсутствие внимания от органов государства по участию и контролю органами государства общественными и государственными делами крупных общественных организаций, включая профсоюзные органы.

Повышение значимости и роли профсоюзных органов в жизни страны и общества, не взирая на преграды на их пути, должна быть выше Самой многочисленной из числа общественных организаций на территории России, являются профсоюзы.

Профессиональные союзы – это важная составляющая цивилизованного общества. Построить правовое, демократическое и социальное государство, не будет возможным без цивилизованного общества и профессиональных союзов. Поэтому необходимо выделить приоритетные способы повышения роли профессиональных союзов в России.

Роль, которую выполняют западные профессиональные союзы, без преувеличения можно назвать важной, она отражается в защите прав перед нанимателями, участиях в переговорном процессе, а также в организациях забастовок и акциях протестов, направленных на улучшения труда работников. Российские профсоюзы придерживаются позиции не проведения таких акций протеста, мотивируя данное решение отсутствием финансов в их бюджете на их организацию.

Зачастую профессиональные союзы не редко подвергаются критике, в качестве не эффективного инструмента в защите прав трудящихся. Так, ФНПР стала правопреемником ВЦСПС и занимается преимущественно социальными функциями – распределяет путевки, билеты на культурные мероприятия, и т.д.

Фактически внимание уделяемое правовой защите трудящихся не уделяется. Ежегодно юристы профессиональных союзов учувствуют в судах по спорам в вопросах трудового права число которых не менее 15 тысяч дел.

Исходя из данных за 2019 год 507 тысяч дел по трудовым спорам, рассмотрено в судах первой инстанции, юристы профсоюзов приняли участие всего в 3% таких споров.

За последнее десятилетие в профсоюзном движении России произошли существенные изменения. Представлен комплексный взгляд на тенденции развития и последствия трансформации российского профсоюзного движения. В условиях современной России профсоюзы представляют собой исторически сложившуюся организационную форму объединения работников различных отраслей экономики, науки, культуры, управления. Как общественное явление они образуют многообразную и сложную систему отношений и связей внутреннего и внешнего характера.

Профессиональный союз (профсоюз) – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов<sup>2</sup>. Как общественная организация профсоюзы основаны на добровольном членстве.

В данной главе рассмотрены понятия и признаки профсоюзов, такие как: независимость, организационное единство, обособленное имущество.

Основные задачи профсоюзов связаны с осуществлением их главной функции – защиты прав и интересов работников в сфере труда. Именно с этой целью профсоюзы возникли, для этого в них объединялись и объединяются работники, пенсионеры и учащиеся системы среднего профессионального и высшего образования, гражданский персонал Вооруженных сил России.

Законами РФ обеспечивается независимость профсоюзов от органов исполнительной власти. Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий

и других общественных объединений, им не подотчетны и неподконтрольны.

Предложения, для внесения в ФЗ о профсоюзах.

В самом понятии профессионального союза, данного в ст. 2 закона «О профсоюзах», которая в п.1 гласит: «профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов».

В этих пунктах не упоминаются пенсионеры, которые уже не работают, но продолжают оставаться на учете в первичной профсоюзной организации, нет ни слова о студентах, получающих профессиональное образование в колледжах и вузах, не говорится и о праве безработных вступать в профсоюз либо создать свой собственный профессиональный союз.

Если сравнить понятие профсоюза, данное в российском законе и в нормах международного права, то можно сделать вывод, что в них оно сформулировано в более общем виде и не привязывает право на создание профсоюзов к производственным интересам по роду деятельности.

В этой связи, на наш взгляд, было бы правильным объединить пункты 1 и 2 ст. 2 российского закона, изложив их в следующей редакции:

«Профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Каждый, достигший возраста 14 лет, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих прав и интересов в социально-трудовой сфере, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов».

Также предлагается новое определение первичной профсоюзной организации. Оно выглядит следующим образом:

«Первичная профсоюзная организация – структурное подразделение общероссийского (межрегионального), регионального или территориального

профсоюза, объединяющее на добровольной основе лиц, работающих в одной или нескольких организациях (в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, у работодателя – индивидуального предпринимателя) независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании устава общероссийского, межрегионального, регионального или территориального профсоюза либо Положения о первичной профсоюзной организации, утвержденного в установленном Уставом профсоюза порядке.

В структуре первичной профсоюзной организации могут быть образованы цеховые профсоюзные организации, профсоюзные группы или иные структурные подразделения первичной профсоюзной организации».

В Челябинской области 73 профсоюзные организации.

Большинство опрошенных ВЦИОМ считает, что профсоюзы могли бы быть хорошим действенным социальным институтом.

## 2 ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И ЦИФРОВИЗАЦИИ

### 2.1 История создания профсоюзов

В классической экономике профсоюзы – сила, противостоящая работодателям в вопросах оплаты труда и условий работы.

Изначально подобие профсоюзов появилось в XIX веке вопреки силам пролетариата вопреки эксплуатации рабочего класса капиталистами. Впервые организовывались так называемые «трейд-юнионы» (Trade-Unions), которые к 1868 году были включены в единый Конгресс трейд-юнионов. Данный кон-гресс и предстал как основной орган по координации движения профсоюзов.

Профсоюзы Англии являются родоначальниками профсоюзного движения.

Изначально союзы рабочих являлись ограниченным объединением, в котором состояли только высококвалифицированные рабочие самых передовых отраслей. Самым первым британским профсоюзом принято считать, основанный в 1792 союз прядильщиков Ланкашира. Относительно менее квалифицированных трудящихся, отсутствие работы делало их легко заменяемыми, потому изначально они никак не могли противодействовать произволу работодателей, и поэтому не вступали в профсоюзные объединения.

В момент появления профессиональных союзов им довелось ощутить на себе агрессивную реакцию со стороны нанимателей и государства. Начиная с 1799 и 1800 гг. британский парламент (являющийся высшим законодательным органом) принял законы о союзах трудящихся, в которых говорилось о том, что профсоюзы и стачки были вне закона. В случае несоблюдения данных законов лидерам профсоюзного движения, в качестве

наказания, им грозило тюремное заключение, конфискация денежных средств. Тем не менее данные ограничения не дали желаемого результат, а, наоборот, дали стимул к их объединению в борьбе за свои права. По этой причине в 1824 законы, направленные против рабочих в Англии, отменили, фактически легализовав профессиональные движения трудящихся.

По закону Ле Шепелье принятому 1791 году во Франции были под запретом стачки, а организация союзов трудящихся признавалось преступление-ем против «свободы и прав человека».

Профсоюзы стремительно стали массовым движением. Бесчисленные локальные профсоюзные организации наладили связи между собой, чтобы делиться, а также совместно действовать. Роберт Оуэн в 1834 году предложил создать «Великий национальный союз тред-юнионов», к сожалению данная организация просуществовала недолго. В 1868 движение к объединению британских профсоюзов завершилось созданием «Конгресса тред-юнионов», с тех пор и по сей день остаются главным координирующим органом профсоюзного движения Великобритании.

Профсоюзы в своем первоначальном виде были исключительно мужскими, женщин в профсоюзы не принимали. Данным фактом успешно пользовались работодатели: пользуясь последними техническими разработками, упростившие труд наемных рабочих, наниматели стали заменять рабочих мужчин на женщин как наиболее менее затратную и менее организованную рабочую силу, нанимая их в качестве штрейкбрехеров (стачколомов). Поскольку мужчины, коллеги женщин, отказывались признавать право на женский труд, по-этому женщины Британии создали свои собственные профсоюзы. Более многочисленными из них, «Общество защиты и охраны женщин» (впоследствии ставшее Женской профсоюзной лигой), в 1874–1886 организовало не менее 40 профсоюзных ячеек для работников женского пола. Только с начала 20 в. В Британии завершилась консолидация мужских и женских профессиональных союзов. В наше время

в Британии, наряду с другими странами, количество членов профсоюзов среди рабочих женщин достаточно низкое, нежели среди мужчин.

Наряду с этим отмечались и другие значительные изменения в британских профсоюзах – появились Новые тред-юнионы. Одни из крупнейших и первые Новые тред-юнионы (Союз рабочих газовой промышленности, Союз докеров) были основаны в 1889. Изначально созданные профсоюзы создавались по узкопрофессиональному (цеховому) показателю, т.е. объединяли лишь рабочих одной профессии. Создание новых профсоюзов началось с деления по производственному (отраслевому) показателю – в их состав входили специалисты различных профессий, но относящиеся к одной отрасли производства. Помимо этого, в члены этих профсоюзов впервые принимали не только высококвалифицированных рабочих, но и неквалифицированных. Из-за влияния Новых тред-юнионов неквалифицированных рабочих начали принимать и в старые тред-юнионы. Постепенно новые принципы<sup>1</sup> членства стали общепринятыми, и уже к началу 20 в. разница между Новыми тред-юнионами и старыми во многом стерлась.

К началу 20 в. профсоюзы Британии объединили более половины всех трудящихся страны (в 1920 – около 60%). Подобная высочайшая организация профсоюзного объединения надолго сделала его авторитетным участником политической и финансовой жизни государства.

Профсоюзы Британии и Соединенных Штатов Америки выдвигали только финансовые требования и определенно ограничивали свою связь с радикальными (революционными) политическими партиями, а в других развитых странах профсоюзное движение с конца 19 – начала 20 вв. оказалось более политизированным и революционным. В одних странах (Франция, Италия, Испания) профсоюзы попали под сильное влияние анархо-синдикалистов, в других (Германия, Австрия, Швеция) – под влияние

---

<sup>1</sup> Рыженков А.Я. Трудовое право России. М.: Юрайт-издат, 2007. С.47.



социал-демократов. Приверженность «континентальных» профсоюзов левым идеям затянула процесс их легализации. Во Франции право организовывать рабочие союзы было положено о том, что отказ в работе лицу лишь по причине его принадлежности или не принадлежности к профсоюзу является противозаконным, и о том, что отказ в обслуживании лица на таком основании агентством по трудоустройству также противозаконный. В случае нарушения закона человек имеет право обратиться в суд по трудовым делам (промышленный суд). Равным образом запрещается увольнение работника в зависимости от его членства в профсоюзе, а также практика заключения контрактов на поставку товаров или оказания услуг на подобном основании. Данный закон отразил недовольство некоторых работников, особенно квалифицированных, системой принудительного членства в профсоюзах в ущерб их личным возможностям, реализуемым через индивидуальные трудовые контракты. Защитные принципы *closedshop* и *unionshop* получили широкое распространение в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений в США, несмотря на царивший там профсоюзный плюрализм. В конце 70-х годов около 74 % коллективных договоров в этой стране содержали оговорки типа «предпочтительного найма работников из членов профсоюзов».

В Канаде официально приняты все формы профсоюзной защиты на федеральном и провинциальном уровнях.

В Австралии условия *closedshop* и *unionshop* преобладают в коллективно-договорной практике, но эти правила следует отличать от принудительного (обязательного) членства в профсоюзах.<sup>1</sup>

Интересно рассмотреть становление профсоюза в Новой Зеландии. Сторонники профсоюзной монополии утверждали, что обязательное членство в профсоюзе способствует укреплению «промышленного мира» и

---

<sup>1</sup> Дженис М., Кэй Р., Энтони Брэдли. Европейское право в области прав человека «Практика и комментарии». М.: «Права человека», 1997. С. 138-140.

социальной стабильности, а его противники ссылались на то, что принудительное членство в профсоюзах нарушает право на труд и свободу объединений. В англосаксонской системе права, к которой принадлежит и Новая Зеландия, решающую роль играют судебные прецеденты и, следовательно, арбитражные суды. Еще в 1894 году в стране был издан Акт о промышленном примирении и арбитраже, в силу которого двумя годами позже в трудовые отношения были введены статьи о применении условий closedshop для шахтеров и сапожников.

На деле многие работодатели игнорировали предварительные условия найма, и в 1932 г. в Акт от 1894 г. была внесена поправка, согласно которой споры между предпринимателями и профсоюзами могли передаваться в суд лишь при согласии обеих сторон. В 1936 г. новое правительство приняло новую поправку к Акту, объявив незаконной такую практику, когда работодатель принимал на работу взрослого человека, который не был членом профсоюза и не хотел им стать. Таким образом, жесткие условия closedshop были заменены более мягкими условиями unionshop, что вызвало небывалый рост профсоюзного членства. В 1961 г. правительство приняло еще одну поправку к Акту о промышленном примирении и арбитраже, которая заменила принудительное членство в профсоюзах на два вида «предпочтительных статей»:

а) «квалифицированное предпочтение», которое разрешало работодателю принимать не члена профсоюза при условии, что никто из членов профсоюза не обладает равной квалификацией;

б) «неквалифицированное предпочтение», когда любой принятый на работу не член профсоюза был обязан вступить в профсоюз в течение 14 дней, но этот вид профсоюзной защиты становился действенным, если за него проголосовали не менее 50 % занятых работников.

в) обязанность работников независимо от членства в профсоюзе уплачивать профсоюзные взносы, если даже принадлежность к профсоюзу не

служит условием приема на работу и сохранения рабочего места (агентский цех agencyshop);

г) работодатель, следуя принципу предпочтительного выбора, должен в ходе найма отдавать предпочтение членам профсоюза (preferenceclauses).<sup>1</sup>

Такой вид профсоюзного монополизма преобладал в стране до 1976 г., когда очередная поправка к Акту о трудовых отношениях<sup>2</sup> установила, что Министерство труда может периодически проводить на предприятиях и в организациях голосование по поводу отношения работников к условиям статьи о «неквалифицированном предпочтении» в области занятости. Начиная с 1977 года около 90% голосов было подано за сохранение системы «неквалифицированного предпочтения» при найме работников. Однако в ходе двух последних десятилетий общественное мнение страны стало склоняться в сторону демократизации трудовых отношений в целом и отмены профсоюзных привилегий в частности.

Принятый в 1991 г. Акт о трудовых контрактах исключил из своего содержания понятия «профсоюз» и «профсоюзные права» и ввел термин «организация работников». Такая организация приобретает статус юридического лица, но лишается традиционных привилегий профсоюзов. Согласно этому Акту, организацией работников может быть не только профсоюз, но и любая другая организация, защищающая права и интересы людей труда. Почти все законодательные нормы о правах и полномочиях профсоюзов были отменены, включая право профсоюзов представлять работников в ходе коллективных переговоров и при рассмотрении трудовых споров. В 1993 г. в Новой Зеландии был принят Акт о правах человека, в котором дискриминация в сфере занятости объявлялась незаконной.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Дюги Л. Конституционное право. Общая теория государства. М.: Наука, 1908. С. 123.

<sup>2</sup> Конвенция МОТ №154 «О содействии коллективным переговорам» от 03.06.1981г.// Бюллетень международных договоров. 2012. № 11. С. 9 - 16.

<sup>3</sup>Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.А. Кашехлебова, Ф.О. Сулейманова, Г.В. Шония и др.; под ред. О.А. Шевченко. 4-изд. Москва: Проспект, 2021. С. 896.

По мнению специалистов, в области трудового права, «новозеландская» модель выглядит как крайнее воплощение в трудовом законодательстве идей либерализма, расценивающего деятельность профсоюзов и их традиционные права как анахронизм, пережиток промышленной эры и как препятствие экономическому прогрессу в постиндустриальном обществе. Подобная трактовка роли профсоюзов не встречает поддержки на Западе и считается проявлением экстремизма в регулировании трудовых отношений.

Зарубежные профсоюзы за длительный период существования накопили немалую собственность, которую стремятся использовать в интересах своих членов.

Немаловажным являются основы создания и деятельности профсоюзов, такие как: правовые, организационные, имущественные и внутрисоюзные.

## 2.2 Модели профсоюзного движения – зарубежный опыт

К началу XX века в профсоюзном движении сложилось несколько основных моделей.

Место профсоюзов в современном государстве весьма различно, отношения профсоюзов с государством и союзами работодателей (и с работодателем на конкретном предприятии) в каждом государстве специфичны. За всю историю своего существования профсоюзы играли важную роль в развитии «социального диалога» в своих странах. Различия были весьма существенны, как по странам (в связи с моделями промышленного развития), так и по специфике деятельности самих профсоюзов (в связи с национальными и культурными традициями).

Например, в современном ЕС можно выделить три основные группы стран по степени активности профсоюзного движения.

Первая – самая активная – Скандинавские страны и Бельгия, где профсоюзным движением охвачено примерно 70-95% занятых.

Вторая – средняя группа – где членство колеблется в пределах 30-40% (Италия, Германия, Англия) вместе с двумя малыми странами с несколько более высоким процентом: Люксембург (45%) и Ирландия (45%).

Третья – наименее активная группа – где членство в профсоюзах не превышает 15% (Испания и Франция).

В новых странах-членах ЕС от профсоюзного движения, оставшееся в наследство от советских времен, решили избавиться, а новых моделей создать не удалось. Поэтому развитие профсоюзов здесь находится на самом низком уровне.

В среднем по старым странам ЕС-15 профсоюзная активность находится на уровне 40-45% (при тенденции к сокращению). Примечательно, что в других развитых регионах мира, например США или Японии оно еще меньше – на уровне 13-14%.

Надо заметить, что в странах с высоким профсоюзным членством возрастают объемы использования коллективных договоров, и наоборот<sup>1</sup>.

Изучим для примера Скандинавскую профсоюзную модель.

Роль профсоюзов в странах северного региона Европы была традиционно весьма высока. Это проявилось главным образом в том, что профсоюзы остаются как важным «партнером» социального диалога, так и стороной, выполняющей важные общественные функции «социального государства». В этой связи государство всячески поддерживает профсоюзы, например, в финансовом, налоговом и других отношениях.

Профсоюзы в Скандинавии имеют ярко выраженный «отраслевой» характер: рыбный, аграрный, журналистов, спортсменов или сталелитейный.

Но есть и другого плана профсоюзы: государственных служащих, женский, начинающих предпринимателей, ремесленников и т.д. В принципе,

---

<sup>1</sup> European Union Law for 21st century, vol.2,-Oxford Press, 2004, P. 317.

может быть организован любой «союз профессиональных интересов»: но нужно для начала регистрации иметь не менее трех-четырёх сотен граждан, выразивших свое желание, а также показать социальную значимость сектора интересов. Только в последнем случае ему обеспечена поддержка государства.

Членство важная сторона работы профсоюза и государство «доплачивает» профсоюзу за каждого нового члена; плюс к тому, что из госбюджета каждый профсоюз (в зависимости от членства в нем) получает ежегодные дотации. Могут представляться на льготных условиях административные помещения, компьютеры, канцтовары и др.

Многие «сильные» профсоюзы состоят из двух частей: так сказать, регулярной – для тех кто активно участвует в его жизни (как правило, в виде регулярной уплаты членских взносов) и пенсионной (эти взносы значительно меньше, но, и уходя на пенсию, люди не остаются забытыми).

Еще одно замечание. В скандинавских странах не принято «выделяться»: если уж создан какой-то отраслевой профсоюз, то вступить в него считается делом обычным. И если в конце дня все идут на профсоюзное собрание (такие собрания крайне редки), а кто-то идет домой – реакция будет крайне отрицательная; в случае сокращения штатов, такой будет уволен в числе первых.

Мотивации профсоюзного членства. В скандинавских странах стимулирование членства в профсоюзах идет по ряду направлений. Рассмотрим лишь некоторые из них, например, социальную защищенность. Несмотря на высокие членские взносы (многих именно это обстоятельство и останавливает – так, датский служащий платит в квартал около 200 долларов; взносы варьируются в различных профсоюзах), главным стимулом остается уровень обеспеченности в случае потери занятости. Здесь могут быть варианты: профсоюз выплачивает пособие по безработице в размере от 70 до 80% от предшествующего заработка в течение 2--4 лет, либо оплачивает

курсы переквалификации, либо вообще помогает подыскать новую работу. Конечно, без поддержки не останется и «внепрофсоюзный» рабочий, он получит государственное пособие, но оно будет почти в два раза меньше.

Другая составляющая мотивации – «профсоюзная защита» по месту работы. Эта мотивация – часть более общей концепции коллективного договора, которым оформляются все «отраслевые» отношения рабочих/служащих и работодателей. Например, все более или менее крупные издательские компании (газетные, журнальные, книжные и др.) обязуются соблюдать такие договоры. Это означает не только гарантированный уровень оплаты труда и защиту от произвольного увольнения, но также возможность повысить квалификацию, отдохнуть в доме отдыха на очень льготных условиях и многое другое. Именно поэтому профсоюз журналистов один из самых больших и влиятельных в Скандинавских странах; как правило, нет работников журналистского фронта вне профсоюза.

Среди других мотиваций можно отметить получение льготного жилья, определенные налоговые скидки, культурно-оздоровительные мероприятия (естественно, за счет профсоюза).

Профсоюзная бухгалтерия. Финансовая составляющая профсоюзной работы – дело довольно сложное. Надо сделать общее замечание: экономика любого отраслевого профсоюза развивается по законам «рядового бизнеса» – эта активность должна быть прибыльной (или вернее сказать – выгодной для члена профсоюза).

Остановимся лишь на самых общих вопросах такой «прибыльности».

Бюджет профсоюза состоит из членских взносов, дотаций государства и различных налоговых и материальных гарантий.

Важным аспектом бюджета является то, что все накопления аккумулируются в фонды, которые делятся на инвестиционные «пакеты», в зависимости от риска и прибыльности инвестиций. Так образуются накопления ординарного члена профсоюза, которые составляют часть его

будущего пенсионного обеспечения (наравне с «рядовой» государственное пенсией). Часто за 20-30 лет в профсоюзе такое обеспечение может обеспечить благополучную старость.

Профсоюзные взносы, выплачиваемы его членами, находятся в постоянном обороте и приносят прибыль (порой – весьма ощутимую), которая ежегодно аккумулируется и по индивидуальному желанию может либо переводится на увеличение пенсионных накоплений, либо на последующие членские взносы.

Если член профсоюза решит «снять» свои накопления, то надо будет заплатить налог, который в странах Скандинавии составляет около 40% (рассчитывается как налог на «прибавочную стоимость», полученную, так сказать, с государственной помощью).

Таким образом, Скандинавская профсоюзная модель основана на «трех китах» или принципах:

- социальной роли государства,
- договорным отношениям с союзами предпринимателей
- и деловым характером деятельности самих профсоюзов.

Есть и другие нюансы, связанные с культурными и историческими традициями развития северных стран.

Однако без вышеназванных «трех китов» такая модель вряд ли бы сохранила свою жизненность и стойкость в современных, довольно непростых для профсоюзов условиях выживания.

Такая социальная модель профсоюзов, во-первых, утвержденная в ЕС, способствует «переносу» бремени социальной ответственности трудящихся в паритетном ключе – на государство (вменяя именно ему такую функцию) и на ЕС (которое оперирует финансовыми фондами, выделенными на эти цели для всех стран ЕС).

Во-вторых, развитие единого экономического пространства ЕС налагает на функцию свободы передвижения людей (а значит и



трудоустройства) формирование определенных гарантий трудящихся в других странах.

Профсоюзное движение постепенно выходит за рамки государственных границ. И с этим уже нельзя не считаться.

Каждая из стран создала свою уникальную модель профсоюзного движения. Во многом формирование различных типов зависело от экономических, политических и культурных особенностей развития социально-трудовых отношений в каждом государстве.

Несмотря на то, что все модели профсоюзного движения зарождались и развивались в национальных границах, они оказывали воздействие друг на друга. Страны, где профессиональное движение возникало позже, имели возможность учесть слабые и сильные стороны уже существующих моделей. При этом своеобразным эталоном формирования национальных профсоюзов служила тред-юнионистская модель. Однако вновь создаваемые профсоюзы не копировали зарубежный опыт вслепую. Некоторые страны, как в Скандинавии, создавали свои модели профсоюзного движения на основе сочетания немецкой и британской моделей. Немецкие профсоюзы первоначально вобрали в себя британский опыт профсоюзного строительства, а затем создали собственную модель.

Подводя итог анализу моделей профсоюзного движения в зарубежных странах во второй половине XX века, следует отметить, что их развитие происходило в условиях расширения сферы социального обеспечения и институализации сложившихся способов сотрудничества бизнеса, профсоюзов и государства. Эти подвижки положительно коррелировали с уровнем развития профсоюзного движения.

В экономически развитых европейских странах существовал государственный корпоративизм, в рамках которого представители профсоюзов и работодателей заключали обязывающие их соглашения. Все

профсоюзы встраивались в эту систему, стремясь «выторговать» у государства и предпринимателей лучшие условия труда.

Несмотря на разницу в законодательстве и исторических традициях, происходило сближение существующих моделей профсоюзного движения, так как все они были активными участниками социального диалога, построенного прежде всего на переговорном процессе и заключении коллективных договоров.

Несмотря на определенное сходство форм и методов профсоюзного движения, существовали значительные отличия между англосаксонской и континентальной моделями. Они были связаны с методами распределения социальных пособий. В европейских странах, где членство в профсоюзах гарантировало трудящимся выплату больших пособий, мотивация членства была выше, чем, например, в Британии, где роль профсоюзов ограничивалась ведением коллективных переговоров и заключением коллективных договоров.

Конец XX века характеризовался значительным снижением профсоюзного членства. Это было связано с наступлением экономического кризиса. Только в 1980–1989 годах, по данным Профсоюзного консультативного комитета при Организации экономического сотрудничества и развития, число членов профсоюзов сократилось в Британии на 2,7 млн (20,9 %), в Португалии — на 200 тыс. (12,4 %), в Испании — на 540 тыс. (31,7 %)<sup>1</sup>. Если же взять падение членства только среди занятых, то картина еще более впечатляющая: в Италии количество членов профсоюзов уменьшилось на 1,3 млн человек (18,6 %), в США — на 3 млн (15,6 %), во Франции — на 1,4 млн (41,6 %)<sup>2</sup>.

Во многом это было связано с ростом безработицы, перемещением рабочей силы из сферы производства в сферу сервиса, где степень юнионизации была традиционно ниже, переносом принятия решений на уровень отдельных предприятий, а также антипрофсоюзной политикой

государства и работодателей, что снижало эффективность солидарных действий работников.

Если ранее во многих странах члены профсоюзов имели значительные материальные преимущества перед работниками, не состоящими в профсоюзах, то к концу XX века эти преимущества практически исчезли. Особенно усилилась антипрофсоюзная политика в Великобритании и США. Проблема признания профсоюзов остро встала и в транснациональных компаниях.

Исследование моделей профсоюзного движения показывает, что, несмотря на спад, вызванный кризисными явлениями в мировой экономике, профсоюзы в целом смогли сохранить свое влияние на социально-трудовые отношения. Этому способствовала опора национальных профсоюзов на свои исторические и культурные традиции в сочетании с наращиванием участия в трансграничном социальном диалоге.

Важные решения в области экономической политики все чаще принимаются на уровне ЕС, что порождает необходимость участия профсоюзов в общеевропейской политике.

Кризисные годы принесли неоднозначные результаты профсоюзам отдельных стран. В некоторых случаях новые вызовы стали стимулом для перемен или даже поводом для перехода профсоюзного движения к более активным формам работы. Но в целом можно сказать, что в кризисные годы стратегические проблемы, с которыми давно сталкивались профсоюзы, вышли на поверхность. Сегодня все национальные профсоюзные центры пытаются найти ответ на вопрос: как профсоюзам стать сильнее и сохранить свою независимость?

Ситуация осложняется тем, что меняется европейский политический ландшафт. Это наглядно подтверждается «ослаблением социал-демократических союзников профсоюзов». Упадок социал-демократии во многих странах Европы ставит перед профсоюзами большую проблему. Во

многим это связано с дрейфом большинства социал-демократических и социалистических сил в сторону неолиберального мейнстрима<sup>1</sup>. В ряде стран ситуация еще больше осложняется из-за популярности правых и националистических партий.

### 2.3 Современное профсоюзное движение за рубежом в условиях глобализации и цифровизации

В современной экономике на данном этапе происходит глобализация, интеграция, цифровизация и большой процент людей заняты в международных корпорациях или ТНК.

Транснациональные корпорации (ТНК), являясь локомотивом глобализации, играют детерминирующую роль в развитии мировой экономики. Высока степень их влияния на политические и социальные процессы в мире.

Термин «транснациональные корпорации» начал употребляться в 1980-е гг., в 1960–1970-е гг. использовались термины «международные монополии», «многонациональные корпорации». В документах Международной организации труда (МОТ) используется термин «многонациональные корпорации», в документах Организации экономического и социального развития (ОЭСР) – «многонациональные предприятия».

В мире, по данным Международной Организации Труда (МОТ), действуют около 50 тыс. ТНК с 450 тыс. зарубежных филиалов, на которых занято свыше 200 млн человек<sup>2</sup>. Они господствуют на важнейших товарных

---

<sup>1</sup>Neumann L., Tóth A. Hungarian unions under political and economic pressure // Rough waters: European trade unions in a time of crises. Brussels, 2018. P. 149.

<sup>2</sup> International Labour Organization. URL [www.ilo.org/multinational.enterprises](http://www.ilo.org/multinational.enterprises). (датаобращения 25.03.2021).

рынках, на рынке услуг, капиталов, знаний и рабочей силы. В рамках ТНК складываются стабильные цепочки международного производственного кооперирования. Вокруг каждой ТНК существует широкая сеть производственных, научно-технологических, торговых и др. связей, основанных на контрактной системе. Обладая огромной экономической мощностью, ТНК, естественно, оказывают большое влияние на рынок труда и в первую очередь на занятость и трудовые отношения.

Со временем практика ТНК в сфере трудовых отношений претерпела существенные изменения. Произошла известная адаптация их к системам и климату трудовых отношений в принимающих странах. Этим объясняется тот факт, что политика одной и той же ТНК существенно варьируется. Так, например, американская корпорация «Эссо», для которой всегда была характерна антипрофсоюзная направленность в США, признала профсоюзы в Великобритании.

Появившиеся в 1980-е гг. в США и Великобритании японские корпорации проводили различную политику. В США, где позиции профсоюзов слабы, на создаваемые совместные предприятия с японским капиталом не допускались профсоюзы (за редким исключением) и, следовательно, не заключались коллективные договоры.

В Великобритании с наиболее сильным профсоюзным движением в большинстве японских филиалов коллективные договоры заключались, хотя и играли второстепенную роль, т. к. вводилась практика создания «совещательных советов». Многие японские корпорации проводили в Великобритании предварительные «доинвестиционные переговоры» с целью добиться замены существующей в стране практики представления интересов трудящихся на предприятии несколькими профсоюзами японской практикой: одно предприятие – один профсоюз.

В ряде случаев в ходе таких переговоров поднимался вопрос о включении в коллективные договоры статьи о недопущении забастовок.

Многие ТНК, рассматривающие профсоюзы и коллективные договоры как факторы, ограничивающие гибкость их производственной деятельности, так необходимой в условиях усиливающейся конкуренции на международных рынках товаров и услуг, всячески стараются ограничить на своих предприятиях деятельность профсоюзов (где они есть) или не допустить их создания. Негативное отношение к профсоюзам связано с тем, что законодательство многих стран именно профсоюзам предоставляет право на ведение коллективных переговоров, в ходе которых решаются такие ключевые вопросы, как заработная плата и режим рабочего времени.

Антипрофсоюзная политика ТНК выражается по-разному: путем замены профсоюзов «компанейскими организациями», создания «желтых» профсоюзов и т. д. Еще одним способом является использование услуг различных агентств, дающих консультации по избавлению от профсоюзов. В США подрывная деятельность против профсоюзов с помощью таких агентств превратилась в самостоятельную отрасль с оборотом в 4 млрд долл. США в год.

Деятельность профсоюзов в ряде развитых стран затруднена в связи с принятием антипрофсоюзного законодательства (особенно в Великобритании и США). Со второй половины 1990-х гг. многие ТНК стали проявлять большую склонность к консенсусным отношениям с профсоюзами и др. представительными организациями трудящихся.

Адаптация международного профсоюзного движения к новым условиям. Расширение деятельности ТНК в 1960-е гг. поставило трудящихся и их профсоюзы перед необходимостью поиска новых форм и методов отстаивания своих интересов. Национальные профсоюзы стран, ставших ареной интенсивной деятельности ТНК, осознав малоэффективность имеющихся в их арсенале средств (забастовки, коллективные переговоры) в противостоянии корпорациям, сформулировали две задачи, которые, по их мнению, могли бы укрепить позиции профсоюзов. Во-первых, предлагалось

создать «контрсилу» власти ТНК в лице сильного международного профсоюзного движения, во-вторых – добиться от национальных правительств и международных организаций принятия мер, ограничивающих бесконтрольное действие ТНК.

Поиск путей противостояния ТНК с конца 1960-х – начала 1970-х гг. занял одно из центральных мест в деятельности всех трех профцентров – Международной конфедерации свободных профсоюзов (МКСП), Всемирной конфедерации труда (МКП) и Всемирной федерации профсоюзов (ВФП). Все профцентры соглашались с необходимостью поиска эффективных методов и новых форм противостояния, соответствующих международному характеру деятельности ТНК. Однако в оценке конечных целей борьбы против ТНК, а также в использовании средств и тактики обнаружились значительные расхождения в силу различной политической и идеологической ориентации профцентров, что явилось серьезным препятствием на пути единых действий международного профсоюзного движения.

Одним из требований созданных транснациональных профсоюзных организаций было проведение консультаций с администрацией штаб-квартир ТНК, т. к. именно на этом уровне принимались ключевые решения относительно капиталовложений, перевода предприятий и др. Затем появилось требование признания этих органов в качестве официальных представителей трудящихся для ведения международных коллективных переговоров. Это требование встретило упорное сопротивление корпораций. Их отношение к проблеме наиболее четко было сформулировано администрацией «Дженерал Моторс» – флагманом мировой автопромышленности: «Опыт... «Дженерал Моторс» показывает, что нет основательных причин для ведения переговоров о заключении международного колдоговора и/или консультаций с администрацией по трудовым отношениям в головной штаб-квартире корпораций...»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup>Maxcy G. Multinational motor industry. L. 1981. P. 184.

В настоящее время, как и 50 лет назад, на пути к подписанию международных коллективных договоров существуют те же серьезные препятствия. Среди них наиболее важные:

- национальные различия в системах трудовых отношений (право на организацию в профсоюзы, на заключение колдоговоров, на присоединение к международным профсоюзным центрам и др.);
- отсутствие юридической основы, необходимой для заключения таких колдоговоров;
- сопротивление предпринимателей;
- наличие конкурирующих интересов трудящихся развитых и развивающихся стран в рамках ТНК;
- отношение лидеров национальных профсоюзов, рассматривающих международные колдоговоры с точки зрения их «полезности» для достижения их целей на национальном и местном уровнях.

В 1990-е гг. появилась новая форма противостояния профсоюзов ТНК на международном уровне – создание коалиций с международными неправительственными организациями (МНПО) для проведения совместных кампаний. Цели таких кампаний разные: информировать потребителей об условиях, в которых производится продукция ТНК, заставить корпорации соблюдать принятые ими кодексы поведения, трудовые стандарты и др. Первые кампании были нацелены на покупателей и правительства развитых стран с целью заставить их реагировать на плохие условия труда в развивающихся странах. Объектом широкой совместной кампании профсоюзов и МНПО стали известные швейные ТНК «Найк», «Рибок», «Л.Л.Бин», субподрядчики которых (в основном в странах «третьего мира») приобрели печальную известность как злостные нарушители трудовых и гражданских прав своих работников.

В 1997 г. эти ТНК были вынуждены подписать соглашения с профсоюзами и неправительственными организациями, выступающими за



права человека, в которых они обязывались соблюдать основные права работников, относящиеся к заработной плате и условиям труда.

Поскольку лозунги и требования кампаний формулировались как проблемы гражданских прав, они находили широкий отклик и поддержку со стороны общественности, в том числе и в той ее части, которая не склонна к поддержке чисто трудовых проблем. В результате совместных действий (бойкоты, пикетирования, обращения с письмами к властям и др.) профсоюзов и МНПО, а также при поддержке средств массовой информации, нередко удавалось достичь того, что профсоюзам в одиночку было бы не под силу. В частности, когда у профсоюзов нет достаточной силы заставить ТНК заключить соглашения об оплате труда, именно международные кампании способствовали ведению переговоров по данному вопросу в той или иной стране (группе стран). Если во второй половине XX в. мы видели только единство действий профсоюзов в рамках ТНК, то в новом столетии обозначилась тенденция к единству международного профсоюзного движения (на разных уровнях).

Этому во многом способствовало нарастание процессов глобализации, а также негативные последствия для трудящихся многих отраслей экономики финансово-экономических кризисов 1997–1998 гг. и 2008–2009 гг.

В декабре 2006 г. после длительных согласований между руководством МКСП и ВТК была создана единая организация – Международная конфедерация профсоюзов (МКП).

Примером объединения профсоюзов на международном уровне служит создание в 2008 г. первого транснационального профсоюза рабочих-сталелитейщиков путем слияния Объединенного профсоюза сталелитейщиков США и Канады<sup>2</sup> и профсоюза сталелитейщиков Великобритании. Отмечалось, что профсоюз создан с целью противостоять глобализации, сокращению занятости и ухудшению условий труда<sup>3</sup>.

Взаимодействие социальных партнеров. 1990-е гг. отмечены расширением социального диалога между международными профсоюзными организациями и администрацией ТНК. Это происходило в силу ряда причин.

Расширению социального диалога способствовало и то обстоятельство, что МОТ в своей программе деятельности на 2000–2001 гг. назвала социальный диалог одной из четырех своих стратегических целей. Также надо упомянуть Глобальный договор ООН (1999 г.). Хотя Договор был обращен к бизнесу, в его осуществление были вовлечены международное профсоюзное движение и неправительственные организации. Бывший Генеральный секретарь ООН Кофи Аннан в 2000 г. отметил, что наиболее важным моментом стало участие этих организаций в качестве партнеров при осуществлении Договора, который стал важным форумом для диалога. Среди определяющих принципов в Глобальном договоре названы гражданские права и трудовые отношения.

Следует отметить, что социальный диалог для работодателей более предпочтителен, нежели коллективные переговоры. Это связано с тем, что социальный диалог нацелен на сотрудничество, носит менее конфликтный характер, чем коллективные переговоры, в ходе которых решается важнейший вопрос о заработной плате. Что же касается работников, то их положительное отношение к социальному диалогу объясняется тем, что они с его помощью надеются добиться участия в принятии решений менеджментом и влияния на ход текущих событий на предприятии, т. к. социальный диалог – более гибкая форма взаимоотношений сторон, чем коллективные переговоры. Социальный диалог может охватывать предприятия ТНК двух или нескольких стран, может вестись в рамках всех структур корпорации.

Проведение и результативность социального диалога в ТНК зависят от многих факторов: силы социальных факторов, участвующих в форуме,

отношения корпораций к диалогу, традиций трудовых отношений в странах, где действует ТНК и др. Однако, как показывает практика, обязательным условием, предваряющим проведение социального диалога, является сотрудничество и координация усилий профсоюзов в рамках ТНК, а также эффективная работа ГПФ. В ряде случаев социальный диалог стал возможен в результате положительного отношения корпорации к этой форме взаимодействия с профсоюзами (например, «Данон»), в других – под давлением профсоюзов (например, «Фольксваген»). Социальный диалог имеет различные формы: от простого обмена информацией и консультаций до реальных переговоров. В ряде случаев социальный диалог приводит к подписанию международных рамочных соглашений (МРС) и европейских рамочных соглашений (ЕРС). МРС подписываются Глобальными профсоюзами (редко всемирными советами) с менеджментом ТНК. Они не имеют юридической силы и носят добровольный характер. Эта форма трудовых отношений в рамках ТНК получила развитие с 2000 г. (до этого было заключено всего два соглашения). В конце 2012 г. более 80 МРС охватывало 6,3 млн чел., занятых в ТНК. Большинство из них заключено с ТНК, имеющими штаб-квартиры в Европе. Среди них на первом месте стоят корпорации Франции, Скандинавии, Бенилюкса и Италии. 14 МРС были подписаны с корпорациями с штаб-квартирами в Австрии, Бразилии, Канаде, Индонезии, Японии, Малайзии, Новой Зеландии, Южной Африке, США и Российской Федерации. Наибольшее число МРС приходится на машиностроительные отрасли, пищевую промышленность, энергетику, а также банковскую сферу<sup>1</sup>.

В последние 15 лет наряду с МРС получили распространение и европейские рамочные соглашения (ЕРС) в рамках ТНК, действующих в ЕС.

Содержание ЕРС касается четырех проблем:

---

<sup>1</sup>Чиканова Л.А. Достойный труд: международный и национальный подходы // Журнал российского права. 2021. № 2. С. 73 - 81

- основных трудовых прав и трудовых стандартов;
- занятости и персональной политики корпораций;
- реструктуризации, проводимой бизнесом, и ее последствий для работников;
- отдельных аспектов политики корпораций (гигиены труда, безопасности и др.).

Европейское профсоюзное движение положительно оценивает подписание ЕРС и выступает за расширение использования этой формы трудовых отношений в ТНК. ЕКП призвала Европейскую Комиссию придать правовой статус ЕРС. Одновременно ЕКП выступило за пересмотр Директивы № 94/45, с тем чтобы, с одной стороны, расширить компетенцию ЕСП, а с другой – усилить роль профсоюзов и европейских отраслевых федераций при их подписании.

Подчеркнем важный момент: МРС и ЕРС во многом способствуют функционированию коллективно-договорного процесса, т. к. они требуют соблюдения Конвенций МОТ в отношении ведения коллективных переговоров и права трудящихся на организацию в профсоюз. Сегодня коллективные договоры, несмотря на рост индивидуальных контрактов, сокращение профсоюзного членства (в силу объективных и субъективных причин), сужение сферы их действия, продолжают играть ключевую роль в трудовых отношениях как в ТНК, так и на национальных предприятиях.

Стабильность занятости была одним из главных вопросов в ходе коллективных переговоров во время глобального финансово-экономического кризиса 2008–2009 гг. При подписании коллективных договоров сторонами часто принимались компромиссные решения в отношении заработной платы и режима рабочего времени с целью сохранения предприятий. Так, колдоговоры предусматривали сокращение, замораживание либо постепенное ее повышение. Что касается режима рабочего времени, то здесь чаще всего присутствовали такие положения, как сокращение рабочего дня,

использование гибкого графика работ, добровольное или временное увольнение. Предусматривалось, хотя и крайне редко, повышение квалификации работников во время прекращения производства. Профсоюзы во время кризиса выступали против необоснованной реструктуризации в условиях высокой нестабильности. Многие корпорации пытались свернуть коллективные переговоры, начатые до кризиса (например, «Арселор-Миттал»).

Одним из приоритетных требований профсоюзов в послекризисный период остается требование восстановления утраченной за последние 30 лет связи между ростом зарплаты и ростом производительности труда, что привело к сокращению ее доли в совокупном объеме национального дохода. По мнению экспертов МОТ, это может быть достигнуто путем укрепления коллективных переговоров, для чего необходима политическая поддержка со стороны государства.

МОТ – одна из самых крупных специализированных организаций ООН (183 государства), базирующихся на принципе трипартизма (представители правительств, работодателей, профсоюзов), начала заниматься изучением деятельности ТНК в 1971 г.: проводились конференции, готовились доклады экспертов правительств, работодателей, профсоюзов. В 1973 г. результаты проделанной работы нашли отражение в публикации «Многонациональные предприятия и социальная политика». Был также подготовлен специальный документ: «Международные принципы и ориентиры по социальной политике для МНК: их польза и осуществление».

Декларация содержит рекомендации, учитывающие многие требования профсоюзов. Она сформулирована на базе конвенций и рекомендаций МОТ по вопросам трудовых отношений и трудовых стандартов. В приложении к Декларации МОТ о МНК дается перечень 69 конвенций и рекомендаций, содержащих положения, относящиеся к Декларации.

Так как МОТ носит специализированный характер, Декларация затрагивает только четыре сферы деятельности МНК: занятость (§§ 13–28), профессиональную подготовку (§§ 29–32), условия труда и быта (§§ 33–40), трудовые отношения (§§ 40–59). Документ предусматривает обязанность ТНК признавать профсоюзы, вести с ними переговоры о заключении коллективных договоров, предоставлять необходимую информацию о своей деятельности, допускать представителей, трудящихся на свои предприятия и др. ТНК также рекомендуется применять нормы трудовых отношений, не менее благоприятные, нежели действующие на местных предприятиях, а также создавать механизмы для консультаций, рассмотрения жалоб и разрешения трудовых конфликтов. Однако все перечисленные положительные для трудящихся пункты Декларации с трудом реализуются на практике, т. к. она носит добровольный характер. В силу того, что документ не является Конвенцией, для его исполнения не может использоваться имеющийся контрольный механизм МОТ, в работе которого на полноправной основе наряду с другими субъектами МОТ принимают участие национальные профцентры и международные объединения профсоюзов.

Международное профсоюзное движение и национальные профцентры, признавая значительную роль документов, принятых МОТ и ОЭСР в отношении ТНК, считают их недостаточными и выступают за принятие всеобщей, универсальной Конвенции о контроле за их деятельностью, носящей обязательный характер. Принятие такого документа могло бы значительно усилить позиции профсоюзов на всех уровнях – международном, национальном, локальном. Это способствовало бы проведению более конструктивного социального диалога и эффективных коллективных переговоров, которые являются залогом продуктивных трудовых отношений в ТНК.

Особое внимание уделено влиянию профсоюзов на развитие социального партнерства.

В главе рассматриваются вопросы формирования и эволюции различных моделей профсоюзного движения в странах Европы и Северной Америки. Исследованы вопросы становления законодательства о профсоюзах, развития их организационного строения, участия в общественно-политической жизни общества, форм и методов профсоюзной работы. Большое внимание уделяется проблемам трансформации профсоюзного движения в условиях глобализации и наступления на права трудящихся.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрев особенности правового статуса профсоюзов как субъектов трудового права можно сделать следующие выводы:

1. Профсоюзы являются базовым социальным институтом общества, а по содержанию основных своих функций выступают в качестве регулятивного института, включенного в систему социально-трудовых отношений. Профсоюзы становятся необходимым институтом демократического общества с рыночной экономикой как гарант производственной демократии и как центр силы, представляющий интересы наемных работников на рынке труда<sup>1</sup>.

2. На сегодняшний день многие авторы выделяют две основные функции профсоюзов – защитную и представительскую. Кроме них выделяют также организационную, социальную, контролирующую функции, функцию объединения и координации действий по защите трудовых прав работников.

3. Правовое положение профсоюзов регулируется целым рядом нормативно-правовых актов: Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях их деятельности» от 12 января 1996 г. № 10 и др. Это законодательство отражает новые социально-экономические условия, сложившиеся в Российском государстве, и значительно изменяет организационно-правовые основы деятельности профсоюзов. Современное законодательство дает профсоюзам значительный ряд прав и гарантий, обеспечивающих исполнение уставных задач и обязательств перед членами профсоюза.

4. Права профсоюзов в сфере труда – основная часть их правового статуса, т.е. совокупности прав и обязанностей во всех областях.

---

<sup>1</sup>Маирова Л.М. Защита профсоюзами трудовых прав работников. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М.: Изд-во Академии труда и социальных отношений, 2007. С. 5.



Помимо прав в сфере труда профсоюзы обладают обширными правами в сфере действия других отраслей права: правами юридического лица, правом собственности, участия в управлении государственными социальными фондами, в области экологии, приватизации и др. Наличие у профсоюзов правового статуса не противоречит их общественной природе. Сохраняя это качество, профсоюзы пользуются определенными правами, установленными государством.

Законодательно закрепленное положение профсоюзов в сфере труда (трудо-правовой статус) представляет собой общую меру юридических возможностей данной организации и ее органов в указанной сфере, служит источником субъективных прав и обязанностей профсоюзных органов в правоотношениях.

Как базовая категория он характеризует пределы юридических значений деятельности профсоюзов в этой области, служит эталоном правомерности действий профсоюзных органов, полноты осуществления предоставленных им юридических полномочий.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ  
ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 г. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения 25.11.2020).
2. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18.06.1998 г. // Российская газета. N 238. 16.12.1998.
3. Конвенция МОТ №154 «О содействии коллективным переговорам» от 03.06.1981 г. Конвенции и рекомендации МОТ (1919-1990): в 2-х томах. Женева. 1991. Т. II С. 1935-1938.
4. Всеобщая Декларация прав человека от 10.12.1948 г. // Российская газета. 10.12.1998.
5. Конвенция СНГ «О правах и основных свободах человека» от 26.05.1995г. // Российская газета. N 120. 23.06.1995.
6. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 года // Ведомости Верховного Совета СССР. 28.04.1976. N 17. Ст. 291.
7. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 31.12.2001. N 256.
8. Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19.05.1995 № 82-ФЗ (ред. от 30.12.2020) // Российская газета. N 100. 25.05.1995.
9. Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 №7-ФЗ (ред. от 30.12.2020) // Российская газета. N 14. 24.01.1996.
10. Федеральный закон «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» от 08.08.2001г. № 129-ФЗ

(ред. 09.03.2020) //Российская газета. N 153-154. 10.08.2001.

- 11.Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) //Российская газета. N 12. 20.01.1996.
- 12.Закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-І «О коллективных договорах и соглашениях» // Российская газета. N 9. 28.04.1992. (утратил силу).
- 13.Закон СССР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» от 10.12.1990 г. №1818-1. //Ведомости ВС СССР. 19.12.1990. N 51.Ст. 1107. (утратил силу).

## РАЗДЕЛ 2 ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

14. Аكوпова, Е. М. Охрана трудовых прав рабочих и служащих фабричными, заводскими и местными комитетами профсоюзов / Е.М.Акопова. М.: «Наука», 1962. 19 с.
15. Алиев, А. А. Конституционное право на объединение в системе прав и свободы человека и гражданина: Учеб пособие для ВУЗов./ А.А.Алиев М.: «Закон и право», 2000.342с.
16. Анисимов, А. Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение./А.Л.Анисимов //Трудовое право. 2003. №2. С. 12-17.
17. Баглай, М. В. Конституционное право Российской Федерации./ М.В. Баглай. М.: «Норма-Инфра»,1998. 542с.
18. Барабанов, А.А. О перспективах развития профсоюзного движения в современной России / А.А. Барабанов // «Управленческое консультирование». 2013. № 2. С.28-34.
- 19.Безина, А. К. Трудовой кодекс Российской Федерации: новое в методе правового регулирования трудовых отношений в организации / А.К.Безина// Актуальные проблемы совершенствования учебной и научной деятельности в высшей школе: Материалы межвузовской

- научно-практической конференции. Казань: Изд-во Казан. Ун-та, 2003. 457с.
20. Бердычевский, В.Д. Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде /В.Д.Бердычевский. // Северо-кавказский юридический вестник: научно-практический журнал. 2011. № 2. С.80-91.
21. Буцукин, В. Н., Демидова С. В. Некоторые вопросы истории развития профсоюзного движения России. / В.Н.Буцукин. М.: Типография Московской федерации профсоюзов, 1997. 231 с.
22. Васильев, В.А. Правовое регулирование социально-трудовых отношений с иностранными гражданами: междисциплинарный подход: монография (под общ. ред. Е.Б. Хохлова, Е.В. Сыченко. М. "Юстицинформ", 2019. 450 с.
23. Васильев, В.А. Защита профсоюзами социально-трудовых прав работников в условиях перехода к рыночной экономике: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. /В.А. Васильев. Челябинск., ЮрГУ. 1999. 23с.
24. Гапоненко, В.Ф., Михайлова Ф.Н., Трудовое право: Учебник для вузов /Под ред.: В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова. М.: Норма, 2013. 209 с.
25. Гейхман, В. Л., Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. 354с.
26. Дженис, Марк; Кэй, Ричард; Энтони, Брэдли. Европейское право в области прав человека (Практика и комментарии). / М. Дженис, К.Ричард, Э. Бредли. М.: «Права человека», 1997. 235с.
27. Дюги, Л. Конституционное право. Общая теория государства. /Л. Дюги / М.: Наука, 1908. 169с.
28. Завгородний, А. В., Трудовое право России: Учебник для вузов / А.В. Завгородний, В.В. Норобченко, А.В. Кузьменко и др.; под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: ООО «Юрайт-Издат», 2008. 109с.

29. Зеленов, М.Ф., Правовые проблемы участия профессиональных союзов в разрешении коллективных трудовых споров / М.Ф.Зеленов. М.: Проспект, 2014. 89с.
30. Зотов, Э.В. Конституционно-правовые основы регулирования деятельности общественных объединений в субъектах Российской Федерации. Автореферат дис. к.ю.н., М., 2014. 23с.
31. История профсоюзного движения за рубежом. Конец XVIII в. 1945 г. М.: Профиздат. 1990.478с.
32. Каневский, П.С. Профсоюзы как элемент лоббизма в современной России/ П.С.Каневский // Вестник Московского университета. //Серия 18: «Социология и политология». 2016. №2. С.23-29.
33. Кириченко, О., Курдюкин, П. Правовое регулирование на российском рынке труда. / О. Кирченко, П. Кудрюкин // Вопросы экономики. 2003. №9. С.34-38.
34. Козлова, Е. И., Кутафин, О. Е. Конституционное право России: Учебник./Е.И.Козлова, О.Е.Кутафин. М.: Юристъ, 1995.321с.
35. Коллэн, Ф., Докуа, Р., Гутьер, Г. Трудовое право в капиталистическом государстве./Ф.Коллэн, Р. Докуа, Г.Гутьер. М.: Проспект, 1982.254с.
36. Комментарий к Конституции Российской Федерации / Под ред. В.Д. Зорькина, Л.В. Лазарева. М.: Проспект, 2009. 567с.
37. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. Под ред. К.Н. Гусова Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юридическая литература, 1969. 397с.
38. Комментарий постатейный к Трудовому Кодексу Российской Федерации. / Отв. ред. Н. Г. Гладков, С. И. Снигирева. М.: Профиздат, 2006.785с.
39. Костина, Н.И Правовые основы деятельности профсоюзов в условиях глобализации. / Н.И.Костина // Социальное и пенсионное право. 2010. № 3. С.24-32.

40. Кузнецов, М.В., Правовая природа деятельности профсоюзов / М.В.Кузнецов. // Гражданин и право. 2015. № 8. С.82-88.
41. Курбацких, М.С. Эволюция профсоюзного движения в России: теоретический аспект. // Вестник Челябинского государственного университета / М.С.Курбацких // 2017. № 19 (273). Философия. Социология. Культурология. Вып. 26. С.99-108.
42. Маирова, Л.М. Защита профсоюзами трудовых прав работников / Л.М.Маирова / Дис. к.ю.н. М. 2007. 231с.
43. Модели профсоюзного движения: история и современность (зарубежный опыт). Санкт-Петербург : СПб, 2020. С.21-25.
44. Общая теория права и государства: Учебник. / Под ред. В. В. Лазарева; Лившиц Р. З. Теория права. М.: Проспект, 1994. 634с.
45. Орловский, Ю. П. Трудовой Кодекс Российской Федерации / Ю.П.Орловский // Хозяйство и право. 2002. № 3. С.20-23.
46. Правовое положение профессиональных союзов СССР. / Отв. ред. Ф. М. Левиант, А. С. Пашков. Л.: Ленинград, 1962. С.10.
47. Проблемы трудового права. / Гинцбург Л. Я., Смирнов О. В., Орловский Ю. П., Тищенко И. А., Бородин Н. Н.; Отв. ред. Смолярчук В. И. М.: Изд-во «Юридическая литература». 1968. С.15.
48. Российское трудовое право. Учебник для ВУЗов. / Отв. ред. А. Д. Зайкин. М.: Инфра-Норма, 1997. С.321с.
49. Румянцев, О. Г., Додонов, В. Н. Юридический энциклопедический словарь / О.Г.Румянцев, В.Н.Додонов. М.: ИНФРА-М, 1997. 639с.
50. Сенников, Н.М., Правовые основы социокультурной деятельности профессиональных союзов России // Проблемы правоотношений в социально-культурной сфере: Ученые записки юридического факультета / Н.М.Сенников // СПб.; «Изд-во СПбГУ», 2017. Вып. 8. С.27-32.
51. Смирнов, О. В. Особенности правового положения советских

- профсоюзов в условиях развитого социалистического общества / О.В.Смирнов //«Профсоюзы и трудовое право» Сборник научных трудов. М.: издательство МГУ им. М.В. Ломоносова, 1979. 459с.
- 52.Смолярчук, В. И. Охрана трудовых прав рабочих и служащих/ В.И. Смолярчук. М.: «Юридическая литература»,1970. 123с.
53. Снигирева, И. О. Конституционная основа трудового законодательства / И.О.Снигирева // Трудовое право. 2004. №6. С.40-47.
54. Снигирева, И.О. Функции профсоюзов. Принципы и правовое регулирование их деятельности / И.О.Снигирева // Труд и социальные отношения.1998.С.85-93.
- 55.Сошникова, Т. А. Контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде и охране труда как одна из форм защиты трудовых прав работников. / Т.А.Сошникова. // Трудовое право в России и за рубежом. 2010.№4.С.18-20.
- 56.Сошникова, Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда. Дис. д.ю.н./ Т.А.Сошникова. М.,2005. 316с.
- 57.Сошникова, Т.А. Профессиональные союзы как субъект защиты прав и свобод в сфере труда и социального обеспечения. / Т.А.Сошникова. М.: Проспект, 2009. 375с.
- 58.Сошникова, Т.А. Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России: монография / Т.А. Сошникова. М. Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2017.168с.
59. Тихомирова, Л. В., Тихомиров М. Ю. Юридическая энциклопедия. / Под ред. Л. В. Тихомирова М.: Издание г-на М. Ю. Тихомирова, 2001.256с.
- 60.Тогузова, М. Б., Кисиев А.Г. Роль профсоюзной организации при увольнении работника в РФ и ряде зарубежных стран: сравнительно-правовой анализ / М.Б.Тогузова, А.Г.Кисиев // «Фундаментальные и

- прикладные исследования: проблемы и результаты» 2016. № 27.С.164–165.
61. Трубецкой, Е.Н. Лекции по энциклопедии права / Е.Н.Трубецкой. М.: Типография Императорского Московского университета, 1909.863с.
- 62.Фатуев, А. А. Трудовое право в жизни человека. / А.А.Фатуев. М.: «Юридическая литература». 1991.463с.
- 63.Франгулян, М.Г. Правовой статус профсоюзов Канады. / М.Г. Франгулян.Дис. к.ю.н. М., 2009. 213с.
64. Фролова, Т. Л. Проблемы, особенности и тенденции развития организационной структуры профсоюзов системы ФНПР / Т.Л.Фролова // Труд и социальные отношения. 2018. № 5 С. 5– 6.
65. Шеломов, Б.А. Контроль профсоюзов за соблюдением трудового законодательства: Учебное пособие/ Б.А.Шеломов // М.:Профиздат, 1980.120с.
- 66.European Union Law for 21st century, vol.2,-Oxford Press, 2004, P. 317. // <https://www.bloomsburyprofessional.com/uk/european-union-law-for-the-twenty-first-century-volume> (датадоступа 23.04.2021)