Нуштайкина Ксения Владимировна. Непрофсоюзное (альтернативное) представительство интересов работников в социальном партнерстве.: автореферат дис. ... кандидата Юридических наук: 12.00.05 / Нуштайкина Ксения Владимировна;[Место защиты: ФГБОУ ВО Уральский государственный юридический университет], 2017

**Введение к работе**

**Актуальность темы исследования.** В современных социально-экономических условиях нормы трудового права должны учитывать происходящие изменения, поскольку работники, их трудовой потенциал по-прежнему остаются важнейшим элементом производственных отношений, оказывающим большое влияние на экономический рост как отдельной организации, так и государства в целом. В связи с этим государство отдает приоритет таким методам правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, как коллективно-договорной и локальный, позволяющим не только конкретизировать положения трудового законодательства на локальном уровне, но и своевременно реагировать на происходящие изменения в обществе и экономике. Указанные методы составляют основу социального партнерства.

Как известно, сторонами социального партнерства являются

работодатели в лице своих представителей и работники в лице своих представителей. Со стороны работников их интересы представляют, как правило, профсоюзы, но это могут быть и иные представители, представительные органы работников. И если правовые основы деятельности профсоюзов детально определены, то в отношении иных представителей интересов работников существует правовой пробел, ибо в трудовом законодательстве есть лишь упоминание о них, без надлежащей правовой регламентации их правового статуса. При этом необходимо отметить, что несмотря на главенствующую роль профсоюзов в сфере социального партнерства, их количество в современных условиях неуклонно сокращается, в основном они существуют на крупных производственных предприятиях. На современном же этапе развития экономики наблюдается рост числа работодателей, относящихся к среднему и малому, в том числе – микробизнесу1, работники которых, как правило, не объединены в профсоюзы. Отсутствие представителей, представительных органов работников затрудняет, можно сказать, делает невозможным процесс реализации всех форм социального партнерства, что негативно отражается на социально-экономическом положении работников как экономически слабой стороны

1 По данным Росстата Российской Федерации до 70% предприятий в 2015г. составляют малый и микробизнес. (дата обращения – 15.05.2016).

трудового отношения. В связи с этим, по нашему мнению, назрел вопрос исследования иных форм представительства интересов работников. По своей сути иные – это непрофсоюзные (альтернативные) представители работников, которыми могут стать как общее собрание или конференция работников, так и советы ветеранов, советы молодежи и др. Непрофсоюзных представителей работников не следует рассматривать как антагонистов по отношению к профсоюзам. Непрофсоюзные (альтернативные) представители работников и профсоюзы — это различные формы представительства интересов работников, деятельность которых должна приводить к одному результату – возможности работников принимать активное участие в реализации всех форм социального партнерства на локальном уровне. Сказанное обуславливает актуальность данного исследования.

**Степень научной разработанности темы исследования.** Вопросы правового регулирования представительства интересов работников в трудовом праве нельзя отнести к числу малоисследованных. Однако многие из работ относятся к периоду существования СССР. Профсоюзы были предметом исследования И.О. Снигиревой «Профсоюзы как субъекты советского трудового права» (1988). Трудовые коллективы как непрофсоюзные представители работников были изучены в трудах А. М. Куренного «Производственная демократия: теория и практика правового регулирования» (1989), В. Д. Шахова «Механизм самоуправления трудового коллектива (организационно-правовые проблемы)» (1991). Однако эти исследования были проведены в других политических, социальных и экономических условиях.

Большинство современных исследований имеет комплексный характер и  
посвящено представительству в целом. Можно отметить работы В. В. Чеха  
«Теоретические аспекты представительства в системе социального

партнерства» (2005), Т. А. Избиеновой «Представительство в трудовом праве: вопросы теории, законодательства и практики» (2013), Л. В. Зайцевой «Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование» (2016). В то же время, не умаляя значимости названных работ, отметим, что ни в названных, ни в иных трудах непрофсоюзные (альтернативные) представители интересов работников не становились объектом самостоятельного, комплексного научного анализа с учетом истории их развития.

**Целью** **диссертационного** **исследования** является проведение

комплексного научного анализа теоретических и практических вопросов  
участия непрофсоюзных (альтернативных) представителей интересов

работников в социальном партнёрстве на основе действующего

законодательства, международных нормативных актов, зарубежного опыта правового регулирования, выработка предложений по совершенствованию и развитию российского трудового законодательства в этой сфере.

Реализация поставленной цели исследования обусловила необходимость выполнения следующих **задач**:

- проведение историко-правового исследования развития института  
представительства интересов работников в социальном партнерстве;

- анализ международного правового регулирования деятельности пред  
ставителей интересов работников в социальном партнерстве, а также  
соответствующего зарубежного опыта (стран как ближнего, так и дальнего  
зарубежья);

- рассмотрение элементов правового статуса непрофсоюзных  
(альтернативных) представителей интересов работников в трудовом праве;

- выработка и обоснование практических предложений, направленных на  
повышение эффективности роли непрофсоюзных (альтернативных)  
представителей интересов работников в социальном партнерстве, а также на  
совершенствование правового регулирования отношений представителей  
работников и работодателей.

**Объектом диссертационного исследования** являются правоотношения, складывающиеся в процессе участия непрофсоюзных (альтернативных) представителей интересов работников в социальном партнерстве.

**Предметом диссертационного исследования** является совокупность  
норм трудового законодательства Российской Федерации, норм, содержащихся  
в международных актах о труде, посредством которых осуществляется  
правовое регулирование участия непрофсоюзных (альтернативных)

представителей интересов работников в социальном партнерстве.

**Методология** **диссертационного** **исследования** представлена

общенаучным диалектическим методом познания объективной

действительности. Обоснованность положений и выводов, содержащихся в диссертации, достигается за счет таких методов, как исторический,

лингвистический, формально-юридический, сравнительно-правовой, системно-структурный, восхождение от абстрактного к конкретному, анализ, синтез и др.

**Теоретической основой диссертационного исследования** послужили труды ученых-правоведов, внесших значительный вклад в общую теорию права, в трудовое право.

Диссертантом использовались труды Н.Г. Александрова, Г.П. Алексеева, Б.К. Бегичева, М.О. Буяновой, И.С. Войтинского, Е.С. Герасимовой, Л.Я. Гинцбурга, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, В.М. Догадова, Л.В. Зайцевой, Т.А. Избиеновой, И.Я. Киселева, Т.Ю. Коршуновой, А.М. Куренного, В.П. Литвинова- Фалинского, Ф. Лотмара, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, С.П. Маврина, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, В.А. Сафонова, В.Н. Скобелкина, И.О. Снигиревой, В.Г. Сойфера, Т.А. Сошниковой, Л.С. Таля, М.Ю. Федоровой, Г.В. Хныкина, Е.Б. Хохлова, В.Д. Шахова, И.В. Шестеряковой, С.Ю. Чучи, И.И. Янжула и других авторов.

**Нормативную и эмпирическую основу** диссертационного исследования составили: международные нормативные правовые акты, содержащие нормы и принципы международного трудового права, положения Конституции Российской Федерации о правах граждан в сфере социального партнерства, нормативные правовые акты Российской Федерации, нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, касающиеся регулирования отношений в области социального партнерства, нормативные правовые акты зарубежных государств, правоприменительная практика.

**Научная новизна диссертационного исследования** определяется тем,  
что оно представляет собой первое комплексное исследование непрофсоюзных  
(альтернативных) форм представительства интересов работников в социальном  
партнерстве на современном этапе развития трудового права. Наиболее  
существенные теоретические выводы и практические предложения,

отражающие научную новизну диссертационного исследования, содержатся **в положениях, выносимых на защиту:**

1. На основе анализа истории развития законодательства (с конца XIX века по настоящее время) о представительстве интересов работников предложены периодизации: по форме представительства – периоды преобладания прямого или непрямого представительства; по степени активности и объему полномочий представителей работников – время

превалирования полномочий профсоюзов или непрофсоюзных

(альтернативных) представителей; по субъекту, инициирующему объединение работников для осуществления представительства, – периоды, когда инициатива исходила от государства или от работников.

2. Предложено определение понятия представительства интересов  
работников в социальном партнерстве – это обусловленная трудовым  
законодательством, основанная на волеизъявлении работников передача или  
непосредственное осуществление прав, необходимых для реализации  
различных форм социального партнерства.

3. Проведена классификация форм представительства интересов  
работников: по внешнему критерию – профсоюз (традиционная форма  
представительства) и непрофсоюзное (альтернативное) представительство  
(общее собрание работников, совет женщин, др.); по внутреннему критерию –  
прямое (общее собрание работников) и непрямое представительство  
(представительные органы работников); по периодичности собрания  
представителей работников – осуществляемое на регулярной (постоянной)  
основе, и ситуационное представительство; по объему полномочий и цели  
представительства – универсальные формы (общее собрание (конференция)  
работников, профсоюзы, совет трудового коллектива) и целевые формы  
представительства (совет ветеранов, совет молодежи, др.).

4. На основе изучения международных нормативных правовых актов  
обоснован вывод о необходимости закрепления правила о том, что если на  
локальном уровне работники не объединены в профсоюзы или иные  
представительные органы, то представительство осуществляется посредством  
общего собрания (конференции) работников. Кроме того, предложено  
закрепить, что представительство интересов работников, за исключением  
локального уровня социального партнерства, осуществляется профсоюзами и  
их объединениями. Была предложена новая редакция ст. 31 ТК РФ.

5. По результатам анализа трудового законодательства государств-  
участников СНГ аргументировано предложение закрепить в Трудовом кодексе  
РФ положение о необходимости обсуждения с работниками проекта  
коллективного договора. В связи с этим обоснована необходимость дополнения  
ст.42 Трудового кодекса РФ частью 2:

«Проект коллективного договора подлежит обсуждению работниками в

структурных подразделениях и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается общим собранием (конференцией) работников».

6. Анализ правового статуса непрофсоюзных (альтернативных)  
представителей интересов работников позволил сделать вывод о том, что его  
можно назвать «усеченным», поскольку отдельные его элементы либо  
отсутствуют (ответственность) либо слабо выражены (обязанности). Однако это  
не влияет на возникновение у них правосубъектности, с которой законодатель  
связывает возникновение прав и гарантий. Наличие «усеченного» правового  
статуса возможно только в отношении производных субъектов права  
(представители работников), поскольку он может быть восполнен за счет  
правового статуса основного субъекта (работник).

7. Предложено различать активную и пассивную правосубъектность  
общего собрания как формы прямого представительства интересов работников.  
Пассивная правосубъектность – свойство коллектива работников, потенциально  
способного организовать и провести общее собрание. Активная возникает  
только в момент проведения общего собрания и вынесения им согласованного  
и оформленного решения.

1. Подвергнута критическому анализу глава 48.1 ТК РФ в части права работодателя – субъекта малого предпринимательства (микропредприятия) единолично избирать порядок регулирования трудовых отношений, без принятия локальных нормативных актов. Обосновано, что этим ограничивается право работников на участие в доступных им формах социального партнерства. В связи с этим предложено дополнить указанную главу положениями о том, что решение о способе правового регулирования (индивидуальный трудовой договор или посредством коллективного договора, локальных нормативных актов) принимается с учетом мнения работников, которое может быть выражено как на общем собрании работников, так и через избранного ими представителя.
2. Сформулирован ряд предложений по совершенствованию трудового законодательства:

а) ст. 8 ТК РФ дополнить ч. 3 (соответственно, ч.ч. 3 и 4 считать ч.ч. 4 и 5), следующего содержания:

«Работники через своих представителей вправе представлять

работодателю проекты локальных нормативных актов, обязательных для

принятия, для последующего рассмотрения в соответствии с ч. 4 ст. 372 настоящего Кодекса».

Как следствие, дополнить ст. 372 ТК РФ ч.4 (соответственно, ч.ч. 4 и 5 считать ч.ч. 5 и 6) следующего содержания:

«В случае предоставления представителями работников проекта локального нормативного акта работодатель принимает решение об утверждении локального нормативного акта или об отказе (в связи с невозможностью его реализации и нецелесообразностью), в течение пяти рабочих дней путем представления мнения по проекту в письменной форме. Если работодатель не согласен с отдельными положениями названного проекта, в течение трех рабочих дней после получения проекта он проводит дополнительные консультации с представителями работников в целях достижения взаимоприемлемого решения».

б) ч.2 ст. 22 ТК РФ дополнить следующим положением:

«один раз в год созывать общее собрание (конференцию) работников с целью информирования их о своей деятельности, а также о предоставлении им гарантий и компенсаций в сфере труда (охрана труда, оплата труда, др.)».

в) ст. 29 ТК РФ дополнить ч.ч.4, 5, 6:

«Общее собрание – объединение всех работников, осуществляющих трудовую деятельность у одного работодателя, прямо представляющих свои интересы в социальном партнерстве на локальном уровне.

Не допускается вмешательство работодателя в деятельность

представителей работников.

Работодатель предоставляет представителям работников возможность  
бесплатно пользоваться необходимым для их деятельности оборудованием,  
помещениями и, при необходимости, средствами связи, включая

информационно-телекоммуникационные сети общего пользования, в том числе сети Интернет. Перечень оборудования, помещений, средств связи, порядок и время их использования устанавливаются коллективным договором либо соглашением, заключенным сторонами на локальном уровне».

г) дополнить Трудовой кодекс РФ ст.31.1 следующего содержания:  
«Правомочность общего собрания (конференции) работников.

Общее собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих, а конференция – если на ней

присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих работников (делегатов).

При невозможности проведения общего собрания (конференции) решение считается принятым, если в его поддержку собраны подписи более половины работников».

д) дополнить ст. 53 ТК РФ ч. 4 следующего содержания:

«В заседаниях коллегиального органа управления организацией может  
участвовать представитель (делегат), избираемый общим собранием

(конференцией) работников, без права голоса».

е) ч. 3 ст. 103 ТК РФ изложить в следующей редакции:

«При составлении графиков сменности предварительный проект графика формируется с учетом мнения работников».

ж) дополнить статью ст. 123 ТК РФ ч.1 следующего содержания:  
«Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется

ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителей работников. Проект графика отпусков формируется с учетом предложений работников».

з) сформулировать ч.4 ст. 135 ТК РФ в новой редакции:

«Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представителей работников. Условия и показатели премирования при разработке локального нормативного акта могут быть предложены работниками в лице их представителей».

и) дополнить Трудовой кодекс РФ ст. 312.6 «Особенности участия дистанционных работников в социальном партнерстве»:

«Дистанционные работники имеют право участвовать во всех формах социального партнерства посредством использования информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

Общее собрание работников может проводиться посредством онлайн-  
конференций, технологии Skype, иных средств информационно-  
телекоммуникационного взаимодействия. Вынесенный на обсуждение вопрос  
может быть направлен работникам посредством электронной почты либо иных  
средств электронной связи.

Работники в течение 3 рабочих дней с момента получения сообщения

голосуют по нему».

**Научная и практическая значимость результатов исследования.**

Теоретические выводы и предложения, полученные в результате проведенного  
исследования, дополняют и развивают положения современной науки  
трудового права и могут быть использованы в дальнейших научных

исследованиях проблем представительства в сфере труда, в преподавании курса «Трудовое право Российской Федерации», в правоприменительной деятельности, в правотворчестве, в частности при внесении изменений в ТК РФ, при разработке и принятии иных актов трудового права, регулирующих представительство в сфере труда.

**Степень достоверности и апробация результатов исследования.**

Достоверность полученных результатов подтверждается использованием  
общенаучных и частнонаучных методов исследования, анализом и

осмыслением не только отечественных, но и зарубежных нормативных правовых актов, а равно литературных источников. Основные выводы и результаты исследования изложены автором в 18 опубликованных работах, 5 их которых – в ведущих рецензируемых научных изданиях, включенных в Перечень ВАК Минобрнауки России.

Достоверность выводов подтверждается их апробацией и

последовательным внедрением в практической работе диссертанта в процессе преподавания курса «Трудовое право Российской Федерации», который читается в Уральском институте управления – филиале РАНХиГС при Президенте РФ, а также при составлении рабочих учебных программ.

Основные положения и выводы диссертационного исследования докладывались на научных и научно-практических конференциях:

ХIII Международная научно-практическая конференция с элементами научной школы «Актуальные проблемы права России и стран СНГ-2011». (г. Челябинск, 2011);

Международная научно-практическая конференция «Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ)» / Московская государственная юридическая академия им. О. Е. Кутафина (г. Москва, 2011);

- Международная научно-практическая конференция «Право в  
современном мире» / Российская академия народного хозяйства и

государственной службы при Президенте РФ. Уральский институт. (г. Екатеринбург, 2012);

XIV Международная научно-практическая конференция с элементами научной школы «Актуальные проблемы права России и стран СНГ» / ЮжноУральский государственный университет (г. Челябинск, 2012);

Международная научно-практическая конференция «Неделя трудового права» / Международный университет МИТСО (г. Минск, Беларусь, 2014);

- IХ сессия Евро-Азиатского правового конгресса «Право и национальные  
интересы в современной геополитике» (г. Екатеринбург, 2015);

- Международная научно-практическая конференция «Системный  
характер трудового права и право социального обеспечения» (Первые  
Гусовские чтения) на базе Московской государственной юридической академии  
им. О. Е. Кутафина (г. Москва 2015).

Диссертация подготовлена и обсуждена на кафедре социального права юридического факультета Уральского института управления – филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации».

**Структура диссертации** определена целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, включающих пять параграфов, заключения, а также списка использованных нормативных правовых актов, списка литературы и приложения.