



ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ «ВСЕРОССИЙСКИЙ ЭЛЕКТРОПРОФСОЮЗ»

ПРЕЗИДИУМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.09.2019

г. Ялта

№ 21-8

О законотворческой инициативе ВЭП

Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусматривает, что действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, обособленного подразделения, если там заключён договор, независимо от членства в профсоюзе (ч. 3 ст. 43). Между тем Рекомендация МОТ 1951 г. «О коллективных договорах» N 91 (ст. IV) определяет сферу действия иначе: коллективный договор распространяется на всех работников организации, если иное не предусмотрено договором. Норма ТК РФ лишает работников права выбора варианта поведения и не в полной мере соответствует ратифицированной международной норме.

С момента принятия в Трудовом Кодексе РФ закреплена модель распространения действия коллективного договора на всех работников, при этом не имеет значения, являются ли они членами профсоюза, участвовавшего в заключении коллективного договора.

Следует признать практику представительства (ст.29 ТК РФ) профсоюзами всех работников без передачи им полномочий на такое представительство недопустимой.

В результате, распространение действия любого коллективного договора, соглашения на работников, представители которых (либо они сами) не участвовали в соответствующих коллективных переговорах, будет считаться неправомочным. При современном подходе к законодательному регулированию страдают имущественные интересы членов Профсоюза, участвующих в коллективно-договорных отношениях.

Необходимо отметить, что члены профсоюза добиваются повышенных гарантий, определенных льгот, и несправедливо распространять их на тех, кто ничего не сделал для этого, не принимал никакого участия в работе, никак не участвовал, хотя бы своими взносами, в достижении позитивного результата, что фактически является дискриминацией работников-членов

Профсоюза. Подобным регулированием отношений социального партнёрства государство не только не стимулирует общественную активность наёмных работников, но и косвенно оказывает влияние на её снижение, стимулирует выход из профсоюза, приводит к гражданской пассивности.

Задачей же государства, как следует из ратифицированной в 2010 году Конвенции МОТ «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» N 135 1971 года, является создание условий для деятельности профсоюзов, для быстрого и эффективного выполнения ими своих функций. Однако многие нормы законодательства, в том числе норму ч. 3 ст. 43 ТК РФ, нельзя признать поддержкой профсоюзов, способствующими созданию необходимых условий для их беспрепятственной деятельности.

Такие твердые убеждения превалируют у подавляющего большинства членов Всероссийского Электропрофсоюза, их разделяют другие отраслевые профсоюзы и их объединения, подталкивая свои компетентные органы к необходимости изменения нормы ст. 43 ТК РФ, изложив её в следующей редакции **«Действие коллективного договора распространяется на работников, которые уполномочили соответствующий представительный орган на его разработку и подписание от их имени, а также на работников, присоединившихся к коллективному договору после его подписания на условиях, определенных в коллективном договоре».**

Изменения не будут противоречить ст. 19 Конституции РФ, гарантирующей равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от принадлежности к общественным объединениям. Никакой коллективный договор или соглашение не может сокращать права и свободы человека, предусмотренные в Конституции и иных федеральных законах. Между тем дополнительные гарантии защиты трудовых прав, которых добились соответствующие профсоюзы для своих членов, не должны распространяться автоматически на тех, кто не хочет воспользоваться своим конституционным правом на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов.

Нарушения же права на свободу объединения, в предложенной редакции не происходит. Работники юридически свободны в принятии решения о вступлении в профсоюз или наделением его правом представительства для распространения на них действия коллективного договора.

Внесение изменений в данную статью ТК РФ не потребует изменения других норм ТК РФ. Более того, она корреспондируется со статьёй 377 ТК РФ, которая гласит что работодатели, заключившие коллективные договоры, или на которых распространяется действие отраслевых соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные

средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми соглашениями.

Такая норма предусматривает возможность работникам – не членам профсоюза формировать ту материальную базу, которая позволяет профессиональным союзам осуществлять свою деятельность по представительству и защите интересов работников.

В целях привлечения внимания органов власти к существующей проблеме, Президиум Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить текст петиции о внесении изменений в статью 43. «Действие коллективного договора» Трудового кодекса РФ .

2. Поручить Председателю Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» Ю.Б. Офицерову зарегистрировать петицию на сайте «Российская общественная Инициатива» для сбора необходимого количества подписей и дальнейшего продвижения инициативы.

3. Информировать руководителей территориальных организаций Профсоюза о размещении петиции, о правилах голосования и последующих действиях по продвижению петиции.

4. Руководителям территориальных организаций Профсоюза довести до всех первичных профсоюзных организаций информацию об инициативе Профсоюза и правилах голосования;

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Председателя Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз» Ю.Б. Офицерову.

Председатель



Ю.Б. Офицеров

Рассылка по списку.

Инициатива
Общественной организации «Всероссийский Электропрофсоюз»
«О распространении действия коллективного договора на
работников, которые уполномочили соответствующий
представительный орган представлять их интересы во
взаимоотношениях с работодателем».

Обоснование инициативы. ТК РФ предусматривает, что действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, обособленного подразделения, если там заключён коллективный договор, независимо от членства в профсоюзе (ч. 3 ст. 43). Между тем Рекомендация МОТ 1951 г. о коллективных договорах N 91 (ст. IV) определяет сферу действия иначе: коллективный договор распространяется на всех работников организации, если иное не предусмотрено договором. Норма ТК РФ лишает работников – членов профсоюза права выбора варианта поведения и не соответствует международной норме.

Задачей же государства, как следует из Конвенции МОТ N 135, является создание условий для деятельности профсоюзов, для быстрого и эффективного выполнения ими своих функций. Однако многие нормы законодательства, в том числе норму ч. 3 ст. 43 ТК РФ, нельзя признать поддержкой профсоюзов, созданием условий для их беспрепятственной деятельности. При современном законодательном регулировании страдают прежде всего имущественные интересы профсоюзов, участвующих в коллективно-договорном регулировании и их члены, непосредственно финансирующих деятельность Профсоюзов через имущественные (членские) взносы.

Предлагаем изменить норму ст. 43 ТК РФ, указав, её в следующей редакции **«Действие коллективного договора распространяется на работников, которые уполномочили соответствующий представительный орган на его разработку и подписание от их имени, а также на работников, присоединившихся к коллективному договору после его подписания на условиях, определенных в коллективном договоре».**

Практический результат. Введение нормы предусматривает возможность:

– повысить гражданскую активность работников – не членов Профсоюза в реализации и защите трудовых и социальных прав;

- участвовать работникам – не членам Профсоюза в формировании материальной базы, на основании которой профессиональные союзы осуществляют свою деятельность по представительству и защите интересов наёмных работников;
- обеспечивает равенство прав представительного органа работников и социального партнёра – работодателя не только в правах;
- устраняет дискриминацию членов профсоюзов.