



МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ ПРОФСОЮЗОВ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ - ЮРИДИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ

Свобода ассоциации / Право на организацию

Свобода ассоциаций

Право на свободу ассоциации закреплено в Конституции.

Право на свободу ассоциации регулируется Трудовым кодексом.

Антипрофсоюзная дискриминация

Закон запрещает дискриминацию в отношении профсоюзов, но не предусматривает адекватных средств защиты от неё.

Барьеры на пути создания организаций

Для создания профсоюза требуется предварительное разрешение или санкция властей

Профсоюзы должны регистрироваться в Федеральной регистрационной службе, а изменения в статусе организации должны регистрироваться в Министерстве юстиции. В некоторых случаях Министерство использует это как повод для отказа в изменении статуса профсоюза. Профсоюзы часто сталкиваются с громоздким процессом, который включает в себя длительные задержки и запутанную бюрократию. Основания, по которым может быть отказано в регистрации профсоюза, не определены и могут быть произвольными или необоснованными.

Право отказывать в официальной регистрации на произвольных, неоправданных или двусмысленных основаниях

Основания, по которым может быть отказано в регистрации профсоюза, не прописаны в Федеральном законе о профсоюзах и т. д.

Категории работников, которым запрещено или ограничено создавать профсоюзы или вступать в них, а также занимать профсоюзные должности

Другие государственные служащие

Федеральный закон "О профсоюзах" и др. не распространяется на работников органов внутренних дел Российской Федерации, Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, федеральных органов Федеральной службы безопасности, таможенных органов Российской Федерации, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, судей и прокуроров, если иное не предусмотрено другими федеральными законами (пункт 2 статьи 4 Федерального закона "О профсоюзах" и др.).

Ограничения права профсоюзов на организацию своего управления

Другое внешнее вмешательство, разрешенное законом

Иностранное финансирование российских профсоюзов ограничено законом в связи с принятием закона «Об иностранных агентах», который предусматривает наказания вплоть до ликвидации организации.

Домашние работники

Неясно, распространяется ли Федеральный закон о профсоюзах и т. д. на домашних работников. Он распространяется на них только в том случае, если домашних работников можно отнести к лицам, занимающимся индивидуальной предпринимательской деятельностью (раздел 3 Федерального закона о профсоюзах и т. д.).

Другие категории

Лица, работающие по гражданско-правовым договорам, не подпадают под действие Трудового кодекса (ст. 11 Трудового кодекса). Государственные служащие, таможенники, судьи и прокуроры не имеют права на объединение.

Право на ведение коллективных переговоров

Право на ведение коллективных переговоров

Право на ведение коллективных переговоров признано законом.

Барьеры на пути признания участников коллективных переговоров

Чрезмерные требования к представительству профсоюзов или минимальному количеству членов, необходимых для ведения коллективных переговоров

Чтобы иметь право инициировать коллективные переговоры без создания единого представительного органа, профсоюз должен представлять более половины работников организации. Если ни один профсоюз не представляет более половины работников, работники должны определить, какой местный профсоюз имеет право создать представительный орган или начать коллективные переговоры (статья 37 Трудового кодекса).

Ограничения принципа свободных и добровольных переговоров

Запрет или ограничение коллективных переговоров на определённом уровне (местном, региональном, территориальном, национальном; на предприятии, в отрасли, секторе или в целом)

Главы 6 и 7 Трудового кодекса относятся только к коллективным переговорам и коллективным договорам, заключаемым в рамках «организации», и разрешают только первичным профсоюзам (т. е. профсоюзам на уровне предприятия) представлять интересы работников в отношениях с работодателями. Однако статья 26 Трудового кодекса предусматривает, что система социального партнёрства также должна быть создана на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях для регулирования отношений в сфере труда. Кроме того, Трудовой кодекс не допускает заключения профессиональных соглашений. Наконец, в организации может быть заключен только один коллективный договор.

Ограничения сферы применения и юридической силы заключенных коллективных договоров

Ограничения на срок действия, сферу применения или сферу охвата коллективных договоров

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет. Стороны имеют право продлевать коллективный договор на срок до трёх лет (статья 43 Трудового кодекса).

Ограничения или запрет на ведение коллективных переговоров в определенных секторах

Другие категории

Работники, нанятые по гражданско-правовым договорам, не подпадают под действие Трудового кодекса (статья 11 Трудового кодекса). Кроме того, Трудовой кодекс не предусматривает коллективных переговоров для работников, не состоящих в традиционных трудовых отношениях (включая самозанятых, домашних работников без официального договора и временных работников).

Возможность обойти представительные профсоюзы и вести переговоры напрямую с представителями работников

Работники могут избрать другой представительный орган, даже если в организации есть профсоюз, представляющий большинство, если этот профсоюз не является структурным подразделением профсоюза более высокого уровня (ст. 37 Трудового кодекса).

Отсутствие обращения в независимый орган, ответственный за принятие решения о том, может ли организация вести переговоры или нет

Трудовой кодекс не предусматривает возможность обращения в независимый орган, который определяет, может ли организация вести переговоры.

Право на забастовку

Право на забастовку

Право на забастовку закреплено в Конституции.

Право на забастовку признано законом, но строго регламентировано.

Запрет или ограничения на определенные виды забастовок

Ограничения в отношении целей забастовки (например, трудовые споры, экономические и социальные проблемы, политические причины, сочувствие и солидарность)

Законная забастовка может быть объявлена только с целью урегулирования коллективного трудового спора. Коллективный трудовой спор определяется как неурегулированное разногласие между работниками и работодателями (и их представителями) в связи с определением или изменением условий труда, заключением, изменением или выполнением коллективных договоров и отказом работодателя учитывать мнение выборного представительного органа работников в процессе применения трудового законодательства (ст. 398 Трудового кодекса). Таким образом, закон не признаёт право на проведение забастовок солидарности, забастовок с требованием признания профсоюза или забастовок с критикой экономической и социальной политики правительства.

Ограничения или запрет на забастовки в определенных секторах

Дискреционное определение или чрезмерно длинный список «основных услуг», в отношении которых право на забастовку запрещено или строго ограничено

Забастовки не допускаются в организациях, связанных с жизнеобеспечением населения (энергоснабжение, отопление, теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, воздушный транспорт, железнодорожный транспорт, водный транспорт и связь), в случаях, когда проведение забастовки создаёт угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей (ст. 413 Трудового кодекса).

Барьеры для законных забастовок

Обязательство соблюдать повышенный кворум или получить повышенное большинство голосов при голосовании для объявления забастовки

Забастовка должна быть одобрена работниками каждой организации на общем собрании или конференции всех работников организации. На общем собрании или конференции должно присутствовать не менее двух третей от общего числа работников, и решение о проведении забастовки будет принято, если за него проголосует не менее половины присутствующих (ст. 410 Трудового кодекса).

Ограничения в отношении типа забастовки (например, пикет, «дикая» забастовка, работа по правилам, сидячая забастовка, «медленная» забастовка)

Законная забастовка должна представлять собой временный добровольный отказ работников от выполнения своих трудовых обязанностей (полностью или частично) (ст. 398 Трудового кодекса). Таким образом, работа по правилам и замедление работы не будут считаться законной забастовкой.

Отсутствие компенсационных гарантий для категорий работников, лишённых права на забастовку

Споры с участием работников жизненно важных служб должны разрешаться административным трибуналом.

Чрезмерно длительное предварительное уведомление / период охлаждения

Работодатель должен быть уведомлён о начале часовой предварительной забастовки не менее чем за три рабочих дня, а о других забастовках — не менее чем за десять календарных дней (ст. 410 и 412 Трудового кодекса).

Другие чрезмерно сложные или отнимающие много времени формальности для объявления забастовки

Чтобы начать коллективные переговоры после подписания протокола разногласий в ходе переговоров, работники должны повторно выдвинуть свои требования после их утверждения общим собранием или конференцией всех работников предприятия.

Необоснованное или произвольное (т. е. без согласования с социальными партнёрами или при отсутствии независимого органа в случае разногласий) определение объёма «минимальных услуг», которые должны быть гарантированы во время забастовок в сфере государственных услуг

Соглашение о минимальных услугах, предоставляемых во время забастовки в организациях, работа которых связана с общественной безопасностью и здоровьем, а также жизненно важными социальными интересами, должно быть достигнуто в течение пяти дней с момента принятия решения о проведении забастовки. Если соглашение не достигнуто, минимальные услуги определяются соответствующим исполнительным органом (ст. 412 Трудового кодекса).

Обязательное обращение к арбитражу или к длительным и сложным процедурам примирения и посредничества перед началом забастовки

Прежде чем можно будет начать законную забастовку, спор должен быть передан на рассмотрение социальных партнёров. У организаций работодателей есть один месяц после того, как работодатель отклонил требования профсоюза и передал эти требования вышестоящим социальным партнёрам, чтобы ответить на требования профсоюза. Затем спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией, затем рассмотрен с участием посредника, а затем рассмотрен трудовым арбитражным судом (ст. 401-404 Трудового кодекса). Рекомендации арбитражного суда будут обязательными для сторон, если стороны ранее договорились их принять.

Подрыв возможности прибегать к забастовкам или их эффективности

Другие законодательные положения, подрывающие право на забастовку

Статья 41 Трудового кодекса и статья 13 Федерального закона «О коллективных договорах и соглашениях» допускают возможность установления добровольных ограничений на осуществление права на забастовку путём согласования в коллективных договорах.

Другие ограничения (например, в ЗЭП)

Федеральный закон о федеральном железнодорожном транспорте предусматривает, что любое прекращение работы в целях разрешения коллективных трудовых споров запрещено (ст. 17(2) Федерального закона о федеральном железнодорожном транспорте). Работники, не имеющие официального трудового договора, не могут участвовать в забастовке (домашние работники, работники платформ, стажёры, уволенные работники, пенсионеры).

Другие необоснованные предпосылки

Работники должны заранее уведомить о следующих аспектах планируемой забастовки: перечень разногласий между сторонами, которые привели к объявлению и проведению забастовки; дата и время начала забастовки, её продолжительность и предполагаемое количество участников; название органа, возглавляющего забастовку, и представителей, уполномоченных участвовать в примирительных процедурах; предложения по минимальному обслуживанию, которое будет предоставляться во время

забастовки (статья 410 Трудового кодекса). Забастовка может быть объявлена только в течение двух месяцев после принятия решения о проведении забастовки.

Поиск

Поиск



Подписывайтесь на нас в социальных сетях

 FACEBOOK (<http://www.facebook.com/region/csi/2055692816>)  TWITTER (https://twitter.com/ITUC_CSI)  INSTAGRAM (https://www.instagram.com/ituc_csi/)  LINKEDIN (<https://www.linkedin.com/company/international-labour-union>)

[ВЕРНУТЬСЯ НА ГЛАВНУЮ СТРАНИЦУ \(HTTPS://WWW.ITUC-CSI.ORG/\)](https://www.ituc-csi.org/)

ПРОБЛЕМЫ

[Новый общественный договор \(a-new-social-contract\)](#)
[Климат \(climate\)](#)
[Эконом \(economy\)](#)
[Равенство \(equality-63\)](#)
[Во имя демократии \(fordemocracy\)](#)
[Глобальный индекс прав \(global-rights-index\)](#)
[Права \(rights\)](#)
[Устойчивое развитие \(tucn\)](#)

КАМПАНИИ НА ПЕРЕДОВОЙ

[Демократия для людей \(democracies-for-people-change-the\)](#)
[Наша работа по защите климата и занятости с помощью Just Transition \(sepow-frontline\)](#)

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

[Мир, демократия и права \(peace-democracy-rights\)](#)
[Регулирование экономической власти \(regulating-economic-power\)](#)
[Глобальные сдвиги - просто переходы \(global-shifts\)](#)
[Равенство \(equality\)](#)

РЕСУРСЫ (DOCUMENTS)

[КТО МЫ ТАКИЕ \(WHO-WE-ARE\)](#)



ITUC CSI IGB
(<https://www.ituc-csi.org>)

МКП представляет 191 миллион работников в 169 странах и территориях и имеет 340 национальных отделений.

[СВЯЗАТЬСЯ С НАМИ \(WHO-WE-ARE\)](#) |

[ВАКАНСИИ \(JOBS\)](#) | [КАЛЕНДАРЬ \(/CALENDAR/\)](#) |

[ПОЛИТИКА КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТИ \(PRIVACY-POLICY\)](#)