

Приложение
к решению Московской трехсторонней
комиссии по регулированию
социально-трудовых отношений
от 7 октября 2021 года

**Информация по вопросу «О работе Учреждения «Трудовой
арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров»**

Пик забастовочного движения в постсоветской России приходился на 1997 год, в котором численность участников забастовок достигало 887,3 тыс. человек, потери рабочего времени составили более 6 млн. человеко-дней.

В то время предложения социальных партнеров о проведении в столице эксперимента по созданию Модельного постоянно действующего трудового суда были одобрены на Международной конференции МОТ «Социально-трудовая реформа: преодоление негативных последствий переходного периода в РФ», которая проходила в Москве в октябре 1999 года. В июне 2000 года был утвержден План мероприятий по созданию Модельного трудового суда.

В 2001 году по инициативе Международной организации труда (МОТ)¹ и в соответствии с Московским трехсторонним соглашением на 2001 год между Правительством Москвы, Московской Федерацией профсоюзов и Московской Конфедерацией промышленников и предпринимателей (работодателей) и постановлением Правительства Москвы от 11 сентября 2001 г. №840-ПП Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» (далее - Учреждение «ТАС»), было создано в Москве как постоянно действующий трудовой арбитраж.

Учредителями Учреждения «ТАС» выступили Правительство Москвы, Московская Федерация профсоюзов, Московская Конфедерация промышленников и предпринимателей (работодателей), коллегия адвокатов «Инюрколлегия».

По инициативе Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений были внесены изменения в Закон города Москвы «О социальном партнерстве», была добавлена такая задача социального партнерства как предотвращение коллективных трудовых споров, содействие разрешению связанных с ними конфликтов, участие представителей работников, работодателей и органов исполнительной власти города Москвы в различных формах досудебного разрешения коллективных трудовых споров.

¹ Инициатива МОТ основывается на ряде документов, ратифицированных Российской Федерацией. В частности: Конвенция МОТ №154 «О содействии коллективным переговорам», Рекомендации МОТ №92 «О добровольном примирении и арбитраже», Европейская социальная хартия.

Трудовой кодекс РФ подчеркивает примирительный характер разрешения коллективного трудового спора. В целях достижения согласия между субъектами трудовых отношений в процессе проведения примирительной комиссии, привлечения посредника, посредством проведения процедуры трудового арбитража, как последней примирительной процедурой до проведения забастовки.

За период с 2002 по текущее время Учреждением «ТАС»:

- урегулировано **26** оформленных коллективных **трудовых споров**;
- **1205 организациям** оказана помощь в урегулировании трудовых конфликтов на ранних стадиях до оформления коллективного трудового спора;
- обучено свыше **6000 представителей** социальных партнеров процедурам урегулирования коллективных трудовых споров в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Предложения социальных партнеров Москвы по дальнейшему развитию процедур разрешения коллективных трудовых споров нашли свое отражение в Федеральном законе от 22 ноября 2011 г. №334-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров»: внесены существенные изменения в главу 61 Трудового Кодекса РФ, посвященную разрешению коллективных трудовых споров (далее - КТС).

Программой сотрудничества РФ и МОТ на 2021-2023 гг. предусматривается направить усилия на:

- изучение и применение современного международного опыта в сфере развития социального партнерства в принятии решений по предотвращению трудовых конфликтов;
- повышение эффективности механизма разрешения коллективных трудовых споров, разработку предложений по развитию системы урегулирования трудовых споров.

В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 гг. (п.7.6.) стороны приняли на себя ряд обязательств, касающихся трудовых конфликтов:

- принимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, по противодействию правонарушениям в сфере трудовых отношений;
- изучить сложившуюся практику и при необходимости подготовить предложения по совершенствованию досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров и внесудебного разрешения коллективных трудовых споров, в том числе совершенствованию деятельности специализированных учреждений по урегулированию коллективных трудовых споров, повышению эффективности и доступности действующих и развитию новых механизмов и форм их разрешения;

- обобщить и расширить практику создания при трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений постоянно действующих трудовых арбитражей для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров;

- разработать типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража);

В Москве Регламент по оказанию услуги содействия разрешению коллективных трудовых споров Учреждением «ТАС», регламент и положение о трудовых арбитражах утверждены решением Московской трехсторонней комиссии в 2012 году.

Все услуги Учреждения «ТАС» социальным партнерам в соответствии с Регламентом оказания услуги спорящим оказываются бесплатно.

Социальными партнерами города Москвы проведена работа по включению в Московское трехстороннее соглашение, отраслевые соглашения и коллективные договоры обязательства сторон в случае возникновения коллективного трудового спора привлекать трудовой арбитраж и выполнять его решения.

Основной задачей Учреждения «ТАС» является содействие сторонам на всех этапах разрешения коллективного трудового спора: от фиксации спора и оформления существа спора, до недоведения коллективного трудового спора до забастовки. Необходимо учитывать, что существенная часть работников, занятых в экономике города, ограничены в праве на проведение забастовки. Статья 404 ТК РФ предписывает: «В случаях, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 Кодекса² в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу».

По официальной статистической отчетности, формируемой по данному вопросу на основании сведений, подаваемых работодателями, в России в последние 7 лет в год фиксируется не более 3-х забастовок. Однако на основании данных, формируемых Научно-мониторинговым Центром «Трудовые конфликты» при Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов, в год фиксируется до 200 социально-трудовых конфликтов.

Исходя из опыта разрешения трудовых споров Учреждением «ТАС» причины возникновения коллективных трудовых споров в Москве следующие.

В 70% конфликты возникают при разработке нового коллективного договора, но по разным основаниям: одно из оснований – недостаточная

² Пример: в организациях, непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение...)

численность первичной профсоюзной организации; вторая причина – разногласия по тексту коллективного договора.

Отказ работодателей от ведения коллективных переговоров из-за того, что численность профсоюзной организации менее половины от числа работающих – все более часто встречающаяся причина конфликта. Сотрудниками Учреждения оказывается помощь в инициировании коллективных переговоров.

Разногласия по тексту коллективного договора возникают чаще всего по причине отказа работодателей от индексации заработной платы. Работодатели обосновывают свою позицию неопределенностью экономической ситуации, отказываются от включения в текст коллективного договора механизма и размера индексации. В настоящее время имеется судебная практика, указывающая на обязательность этих положений в коллективном договоре. Задача Учреждения «ТАС» проконсультировать стороны о необходимости конкретизировать положения коллективного договора, определяющие механизм и размер индексации.

Конфликты возникают при массовом нарушении трудовых прав в ситуации сокращения кадров, реорганизации организаций, переводе работников на неполную рабочую неделю, в связи с задержкой выплаты заработной платы. В последние полтора года возникла потребность в консультациях, вызванных новыми элементами трудовых отношений в период пандемии – удаленная работа, работа вне офиса с неявно выраженной длительностью трудового дня.

Необходимо отметить появление нового вида платформенной занятости: водители такси, курьеры по доставке еды и продуктов, самозанятые. Характерная особенность такого рода занятых – отсутствие трудовых отношений. Данные граждане, как правило, имеют только гражданско-правовые договоры. Тем не менее, возникающие конфликты они пытаются разрешить путем проведения акций, заявлений в прессу об организации забастовок и попытками реально их провести. Сотрудники Учреждения «ТАС» и данной категории граждан оказывают бесплатные консультации.

Учреждение «ТАС» ведет информационную деятельность по повышению грамотности населения города Москвы в сфере трудовых отношений. В этих целях на сайте Учреждения «ТАС» размещен раздел для интерактивного обучения процедурам разрешения коллективных трудовых споров. В настоящее время разрабатывается обновленное программное обеспечение сайта, отвечающее требованиям размещения информации на экранах современных гаджетов. Посещаемость сайта Учреждения «ТАС» в 2019 году – 104 760, в 2020 году – 90 840, в 2021 году – 122 400.