

УДК 349.22

DOI: 10.19073/2658-7602-2026-23-1-82-95

EDN: ZZLLXR



Оригинальная научная статья

Правовые вопросы ведения коллективных переговоров как формы социального партнерства

В. А. Сафонов 

Конституционный Суд Российской Федерации, Санкт-Петербург, Российская Федерация

✉ valeriy.safonovv@yandex.ru

Аннотация. В настоящей статье рассмотрены проблемные аспекты коллективных переговоров, являющихся основной формой социального партнерства. Отмечается, что лингвистическое значение данного понятия, акцентирующее внимание на процессе коммуникации между несколькими субъектами, не позволяет выделить его специфические характеристики, которые позволили бы дифференцировать процедуры обмена мнениями ни по способам его организации, ни по специфике самого прохождения переговорного процесса, ни по результатам обмена мнениями. С учетом сложившейся практики социального сотрудничества, многообразия форм коммуникации между представителями его субъектов, процесс переговоров рассматривается как процедура обмена мнениями между выражающими различные интересы субъектами, которая имеет целью достижение совместной договоренности этих субъектов по регулированию социально-трудовых отношений. Подчеркивается отличие переговоров от иных форм социального сотрудничества, заключающееся в изначальной нацеленности на принятие совместного решения и в правовой сущности акта, выражающего окончание процедуры обмена мнениями между сторонами, – нормативного договора, именуемого в международном праве обобщенным понятием «коллективный договор». Определяется направленность переговорного процесса на достижение договоренности по регулированию социально-трудовых отношений, предполагающая выдвижение более строгих требований к уровню представительности лиц, участвующих в переговорах, и выражающаяся в установлении правил о приоритетном участии в переговорах организаций работников и работодателей, которые относятся к числу представительных. Это не нарушает прав миноритарных профсоюзов, представители которых также могут участвовать в коллективных переговорах вместе с представителями организаций, представляющих большинство работников. Высказывается мнение, что в современных условиях при ведении коллективных переговоров представляется обоснованным использовать электронные средства общения. При этом для сохранения информации, относящейся к охраняемой законом тайне, требуется установление более строгих требований к обеспечению безопасности коммуникаций. Вместе с тем обращается внимание на необходимость осторожного отношения к отдельным предложениям о корректировке требований о проведении коллективных переговоров, в частности, о закреплении перечня возможных нарушений принципа добросовестности при проведении коллективных переговоров, минимума вопросов, которые должны быть разрешены в ходе коллективных переговоров, и об установлении требований о проведении единой ежегодной кампании по проведению коллективных переговоров для заключения коллективных договоров и соглашений.

Ключевые слова: коллективные переговоры; социальное партнерство; работники; работодатель; профсоюз; коллективный договор

Конфликт интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Для цитирования: Сафонов В. А. Правовые вопросы ведения коллективных переговоров как формы социального партнерства // Сибирское юридическое обозрение. 2026. Т. 23, № 1. С. 82–95. DOI: <https://doi.org/10.19073/2658-7602-2026-23-1-82-95>. EDN: <https://elibrary.ru/zzllxr>

© Сафонов В. А., 2026

Original scientific article

Legal Issues of Conducting Collective Bargaining as a Form of Social Partnership

V. A. Safonov 

Constitutional Court of the Russian Federation, Saint-Petersburg, Russian Federation

✉ valeriy.safonovv@yandex.ru

Abstract. This article addresses problematic aspects of collective bargaining as the principal form of social partnership. It is noted that the linguistic meaning of the term, which emphasises communication between multiple actors, does not allow identification of specific characteristics that would differentiate opinion-exchange procedures either by the manner of their organisation, the specifics of the negotiation process itself, or the outcomes of such exchanges. In light of established practice of social cooperation and the variety of forms of communication between representatives of its participants, the negotiation process is considered as a procedure for exchanging views between actors expressing different interests, aimed at reaching a joint agreement regarding regulation of social and labour relations. The article emphasises the distinction between negotiations and other forms of social cooperation—namely, the initial focus on adopting a joint decision and the legal nature of the act that concludes the opinion-exchange procedure between the parties: a normative agreement referred to in international law by the general term “collective agreement.” The orientation of the negotiation process toward reaching agreement on regulating social and labour relations presupposes stricter requirements for the representativeness of persons participating in negotiations. This is expressed in rules on the priority participation of representative workers’ and employers’ organisations. This does not infringe the rights of minority trade unions, whose representatives may also participate in collective bargaining together with representatives of organisations representing the majority of workers. The view is expressed that, in modern conditions, it is reasonable to use electronic means of communication when conducting collective bargaining. At the same time, in order to protect information constituting a legally protected secret, stricter requirements are needed for ensuring the security of communications. The article also cautions against certain proposals to modify collective bargaining requirements—specifically, proposals to fix a list of possible breaches of the principle of good faith in collective bargaining, to establish a minimum set of issues that must be resolved in the course of negotiations, and to require a single annual nationwide bargaining campaign for concluding collective agreements and other agreements.

Keywords: collective bargaining; social partnership; employee; employer; trade union; collective agreement

Conflict of interest. The Author declares no conflict of interest.

For citation: Safonov V. A. Legal Issues of Conducting Collective Bargaining as a Form of Social Partnership. *Siberian Law Review*. 2026;23(1):82-95. DOI: <https://doi.org/10.19073/2658-7602-2026-23-1-82-95>. EDN: <https://elibrary.ru/zzllxr> (In Russ.)

ВВЕДЕНИЕ

Наиболее ярким проявлением социального сотрудничества выступает переговорный процесс, результатом которого является принятие его сторонами совместного решения, регулирующего те или иные аспекты социально-трудовых отношений.

Именно в переговорном процессе достигается взаимное согласование интересов субъектов социального партнерства, вырабатываются взаимные договоренности, определяются основные условия взаимодействия субъектов правоотношений социального сотрудничества и осуществления

социально-трудовой политики. Вместе с тем собственно понятие коллективных переговоров, его разграничение с иными формами социального сотрудничества не имеет однозначного толкования. В свою очередь процесс организации коллективных переговоров и их проведения является предметом широких дискуссий. Достаточно отметить, что ст. 27 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) выделяет коллективные переговоры в качестве самостоятельной формы социального партнерства, но одновременно с этим рассматривает переговоры в качестве синонима консультаций, которые также названы самостоятельной формой социального партнерства.

ПОНЯТИЕ

КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

С точки зрения словарного значения переговоры – это обмен мнениями с деловой целью¹. В международном праве переговоры рассматриваются как способ решения вопросов международной жизни, основанный на непосредственном контакте соответствующих заинтересованных субъектов международного права, с выделением таких видов переговоров, как консультации, обмен мнениями, совещания и т. п.²

Как видно, собственно лингвистическое значение данного понятия, акцентирующее внимание на процессе коммуникации между несколькими субъектами, не дает выделить его специфические характеристики, позволяющие дифференцировать процедуры обмена мнениями ни по способам его организации, ни по специфике са-

мого прохождения переговорного процесса, ни по результатам обмена мнениями.

Вероятно, в силу этого понятие «переговоры» обычно используется в качестве обобщающего, охватывающего всевозможные способы взаимодействия субъектов, обменивающихся мнениями. В частности, Модельный закон о социальном партнерстве, принятый Межпарламентской Ассамблеей государств – участников СНГ³, фактически рассматривает коллективные переговоры как синоним понятия «консультации», определяя первые как способ формирования согласованных позиций и принятия совместных решений по вопросам, составляющим предмет социального партнерства. При этом каких-либо характеристик этого способа модельное законодательство не устанавливает.

Международная организация труда (далее – МОТ) понимает под коллективными переговорами «все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся – с другой, в целях: а) определения условий труда и занятости; и/или б) регулирования отношений между работодателями и работниками; и/или в) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников»⁴. Конвенция МОТ от 1 июля 1949 г. № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров»⁵ требует от присоединившихся к ней государств

¹ См.: Ожегов С. И. Словарь русского языка / под ред. Н. Ю. Шведовой. 19-е изд., испр. М.: Рус. яз., 1987. С. 405.

² См.: Словарь международного права / С. Б. Бацанов, Г. К. Ефимов, В. И. Кузнецов и др. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Междунар. отношения, 1986. С. 269–270.

³ См.: Модельный закон о социальном партнерстве: принят в г. Санкт-Петербурге 16 нояб. 2006 г. Постановлением 27-14 на 27-ом пленар. заседании Межпарламент. Ассамблеи гос-в – участников СНГ // Информ. бюл. Межпарламент. Ассамблея гос-в – участников Содружества Независимых Гос-в. 2007. № 39 (ч. 2). С. 237–261.

⁴ О содействии коллективным переговорам: конвенция Междунар. организации труда от 19 июня 1981 г. № 154 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2011. № 51, ст. 7450.

⁵ См.: Сб. действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностран. гос-вами. М., 1960. Вып. XIX. С. 292–297.

при необходимости принимать меры, соответствующие условиям страны, в целях поощрения и способствования полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей с одной стороны и организациями работников с другой стороны с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.

Следовательно, МОТ рассматривает коллективные переговоры в качестве процесса коммуникационного взаимодействия представителей работников и работодателей. Такой процесс должен быть направлен на установление правил, определяющих условия труда, политику рынка труда, взаимоотношения между работниками и работодателями, а также их представителями. По мнению экспертов МОТ, коллективные переговоры по сути рассматриваются в качестве действия или процесса, ведущего к заключению коллективного соглашения⁶.

Таким образом, если конвенциональное понятие коллективных переговоров не позволяет однозначно выделить их специфические характеристики, то толкование, приведенное в литературе, изданной МОТ и выражающей позицию не только экспертного сообщества, но и руководства данной организации, позволяет акцентировать внимание на особенностях переговоров как процедуры, направленной на заключение договора, то есть акта, выражающего единую волю субъектов социального сотрудничества. Соответственно, процесс переговоров как формы социального сотрудничества представляет собой процедуру обмена мнениями между выражающими различные интересы субъектами, имеющую целью достижение совместной договоренности этих субъектов

по регулированию социально-трудовых отношений. При отсутствии договоренности сторон решения по существу обсуждавшихся вопросов не принимается.

В изначальной нацеленности на принятие совместного решения состоит отличие переговоров от иных форм социального сотрудничества, в ходе которых работодатель выясняет мнение представителей работников по существу предполагаемых к принятию им решений, принимает меры к убеждению их в необходимости и целесообразности этих решений, стремится к достижению договоренности между сторонами социального сотрудничества, но при отсутствии договоренности вправе принять самостоятельное решение в пределах своей компетенции.

Направленность переговорного процесса на достижение договоренности по регулированию социально-трудовых отношений предполагает установление более строгих требований к уровню представительности лиц, участвующих в переговорах, определению их персоналий, вовлеченности в процесс диалога и подготовки к нему, что будет подробно рассмотрено далее.

Проведение переговоров с целью заключения договора представляет собой наиболее важную форму социального сотрудничества, поскольку заключение соглашения о регулировании социально-трудовых отношений свидетельствует о взаимном согласии представителей субъектов социального партнерства, обеспечивает гораздо большую степень стабильности принятого решения, которое по общему правилу не может быть отменено односторонними действиями любой из сторон. Сам процесс переговоров, в которых представители работников обладают решающими полномочиями по принятию решения, не только завершающего

⁶ См., напр.: Жернигон Б., Одеро А., Гуидо Г. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. Женева : Междунар. орг. труда ; М. : Стратегия, 2001. С. 9 ; Коллективные переговоры. Стратегическое руководство. Женева : Междунар. орг. труда, 2017. С. 2.

переговоры, но и непосредственно регулирующего социально-трудовые отношения, характеризуется большей степенью доверия между сторонами и в ходе переговоров, и при исполнении принятого решения.

ТК РФ, устанавливая в качестве одной из форм социального партнерства коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений, а не просто переговоры, справедливо отмечает их направленность на установление как процедуры обсуждения проблем взаимоотношений между работниками и работодателями, так и собственно договорного регулирования социально-трудовых отношений. При этом добавление к исходному термину «переговоры» уточняющего его содержание прилагательного «коллективные» подчеркивает участие в них, по общему правилу, коллективных субъектов, и отнесение отношений, возникающих при организации и проведении данных переговоров, к коллективным организационно-трудовым отношениям, и, соответственно, отличие этих переговоров от переговорного процесса между работодателем и конкретным работником.

С процедурной точки зрения можно согласиться с тезисом об отсутствии необходимости ограничивать возможности сторон по ведению переговоров только заключением и изменением коллективных договоров и соглашений, при этом стороны должны иметь возможность решать, в каких случаях и с какой целью они вступают в переговоры [1, с. 144]. Вместе с тем на любое иное совместное решение сторон социального сотрудничества, не являющееся коллективным договором или соглашением, не будут распространяться те механизмы обеспечения его исполнения, которые предусмотрены применительно к коллективным договорам и соглашениям законодательством о труде и об адми-

нистративных правонарушениях. Наличие таких механизмов связано не только с юридической и социальной важностью коллективных договоров и соглашений, но и с их уведомительной регистрацией в уполномоченном государственном органе, которая и предопределяет непосредственное участие последних в обеспечении исполнения данных актов.

Предложение Е. С. Герасимовой о расширении понятия коллективных переговоров и применении гарантий, установленных для участников коллективных переговоров, к более широкому кругу участников переговоров со стороны работников [2, с. 526] представляется лишенным практического смысла при наличии возможности вступления представителей сторон социального сотрудничества в коллективные переговоры по дополнению коллективного договора, соглашения по любым вопросам регулирования социально-трудовых отношений. При этом не стоит опасаться возможности саботирования работодателем переговоров по дополнению коллективного договора, соглашения, поскольку переговоры, направленные на принятие совместного решения вне коллективно-договорного регулирования, могут начинаться исключительно по взаимному волеизъявлению сторон, а переговоры по изменению коллективного договора, соглашения — по инициативе одной из сторон. Распространение на любые совместные решения сторон социального сотрудничества предусмотренных применительно к коллективным договорам и соглашениям правил организации и ведения коллективных переговоров, регистрации этих нормативных договоров в государственных органах, привлечения к ответственности за их неисполнение приведет к нивелированию роли коллективных договоров и соглашений как актов, призванных в идеале осуществлять договорное регулирование основного круга социально-трудовых отношений

в пределах субъекта экономической деятельности, отрасли, территории.

Коллективные переговоры – универсальное средство согласования интересов субъектов социального сотрудничества, подготовки нормативных договоров, регулирующих социально-трудовые отношения. Они могут проводиться на всех уровнях социального партнерства, начиная с уровня организации и заканчивая федеральным и международным уровнями. Формально ни один из уровней ведения коллективных переговоров не является приоритетным: основополагающий принцип заключается в том, что заинтересованные стороны имеют право свободно определять уровень ведения коллективных переговоров⁷. Однако конкретное государство, вслед за субъектами социального сотрудничества, зачастую делает упор на установление норм, регулирующих социально-трудовые отношения, либо на уровне конкретной организации, либо на уровне отрасли. Каждое из этих решений имеет свои положительные и отрицательные стороны. Так, приоритет отраслевых соглашений обеспечивает унификацию условий труда в схожих производствах и снижает недобросовестную конкуренцию за рабочую силу, но может не учитывать финансовые возможности небольших организаций, для которых затраты, предусмотренные соглашением, могут стать чрезмерными. При децентрализации коллективных переговоров учитываются интересы любого и каждого работодателя, но такие переговоры могут привести к увеличению разницы в оплате

труда, росту неравенства между предприятиями и более низкому уровню охвата работников коллективными договорами⁸.

Количество научных определений коллективных переговоров, сформулированных в современной юридической литературе, незначительно. В основном целевое назначение коллективных переговоров рассматривается как достижение согласия между сторонами социального партнерства по вопросам коллективно-трудовых отношений⁹ или согласование интересов сторон социального партнерства по вопросам регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений¹⁰. Достижение сторонами социального сотрудничества согласия, особенно приводящее к согласованию интересов сторон социального партнерства, безусловно имеет важное значение, но на его достижение направлены не только коллективные переговоры, но и всевозможные формы социального сотрудничества без исключения. Поэтому акцентирование внимания на переговорах как способе достижения согласия не позволяет выделить их из иных форм социального сотрудничества.

Гораздо более справедливой и индивидуализирующей коллективные переговоры представляется позиция С. А. Егорова, который выделяет направленность коллективных переговоров на выработку совместного решения в целях определения условий труда и занятости, регулирования отношений между работодателем и работниками, между работодателем и организацией или организациями работников¹¹.

⁷ См.: *Свобода объединения* : сб. решений, принятых Комитетом по свободе объединения / Междунар. бюро труда. 6-е изд. Женева : Междунар. орг. труда, 2018. С. 289.

⁸ См.: *Виссер Й.* Профсоюзы на распутье : рабочий документ МОТ/ACTRAV. Женева : Междунар. орг. труда, 2020. С. 66.

⁹ См.: *Иванова И. А.* Коллективные переговоры при заключении коллективного договора в системе социального партнерства: трудовые аспекты : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2006. С. 8.

¹⁰ См.: *Гладков Н. Г.* Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного актива. М. : Проспект, 2014. С. 253.

¹¹ См.: *Актуальные проблемы трудового права* : учеб. для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. С. 658.

Анализ международно-правового понимания и отечественного нормативного регулирования позволяет сделать вывод о том, что в российской правовой действительности закрепилось разграничение форм социального партнерства в зависимости от правовой сущности акта, выражающего окончание процедуры обмена мнениями между сторонами, причем правовая сущность будущего акта определяется сторонами социального сотрудничества до его начала и предопределяет правила формирования персонального состава участников взаимодействия.

Следовательно, коллективные переговоры можно определить как процедуру, направленную на заключение акта, выражающего совместную волю субъектов социального сотрудничества, и фактически представляющую собой обмен мнениями между субъектами социального сотрудничества с целью разработки и принятия их совместного решения, регулирующего социально-трудовые отношения. Такое решение обычно оформляется как нормативный договор, именуемый в международном праве обобщенным понятием «коллективный договор».

Порядок организации коллективных переговоров

Правом на ведение коллективных переговоров от имени субъектов социального партнерства обладают соответствующие представители (субъекты правоотношений социального партнерства). Конкретное представительство зависит от уровня переговоров и организации переговорного процесса, а также структуры организаций работников и работодателей. Физические лица, непосредственно участвующие в процедуре обмена мнениями, определяются субъектами правоотношений социального партнерства самостоятельно с учетом возможных ограничений,

обусловленных требованиями законодательства (например, законодательства о государственной тайне). При этом работодатель априори более свободен в выборе участников переговоров, поскольку для него никаких законодательных ограничений не установлено, тогда как профсоюз на локальном уровне социального сотрудничества косвенно ограничен в определении персоналий переговорщиков отнесением к представителям работников на данном уровне лишь первичной профсоюзной организации и иного представителя, избираемого из числа работников.

Однако несмотря на такое ограничение, законодательством субъектов Российской Федерации устанавливаются нормы, уравнивающие в определенной мере возможности работников и работодателей в определении более широкого круга квалифицированных участников процедуры коллективных переговоров. Так, ч. 2 ст. 24 Закона Республики Башкортостан от 6 декабря 2005 г. № 252-з «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан»¹² предусматривает участие в коллективных переговорах на локальном уровне со стороны работников представителей вышестоящей профсоюзной организации.

Данная практика представляется вполне оправданной и соответствующей обеспечению прав и реализации интересов субъектов социального партнерства. В условиях сложной и разнообразной экономической деятельности само ведение переговоров уже стремится к профессионализации, для успешного осуществления которой человек должен иметь специальную подготовку, требующую разносторонних, прежде всего экономических, знаний: если лицо, ведущее переговоры со стороны работников, не знакомо детально с нормами вознаграждения

¹² См.: *Ведомости* Гос. Собр. — Курултая, Президента и Правительства Респ. Башкортостан. 2006. № 3 (225), ст. 53.

и точными условиями, преобладающими в других организациях и округах, то оно окажется неспособным критически отнестись к утверждениям работодателя или дать совет работникам относительно того, рационально ли их требование [3, с. 143].

Следует согласиться с позицией Европейского комитета по социальным правам, который признал не соответствующими ст. 5 Европейской социальной хартии принятые в Финляндии правила, в силу которых в состав властей профсоюзной организации могут быть избраны только занятые на данном предприятии, в данной отрасли или профессии, в которых функционируют определенные профсоюзы [4, с. 376].

Следует иметь в виду, что инициатором коллективных переговоров может быть не любое объединение работников или работодателей, а только то, которое соответствует критериям представительности, необходимой для его признания в качестве единого публичного представителя работников и работодателей на соответствующем уровне социального партнерства. Несоответствие данным критериям не порождает у стороны, получившей предложение о начале коллективных переговоров, обязанности отреагировать на данное предложение посредством совершения действий, направленных на вступление в переговоры.

Наиболее показательным примером может служить проявление соответствующей инициативы со стороны миноритарных первичных профсоюзных организаций, объединяющих менее половины работников, занятых у работодателя, в экономической сфере которого она функционирует, и являющихся единственной профсоюзной организацией в этой сфере. Самостоятельно инициировать процесс коллективных переговоров такая организация не вправе, а должна получить данные полномочия от общего собрания

(конференции) работников. Само по себе такое положение, основанное на несоответствии данной первичной профсоюзной организации критериям представительности, не ограничивает ее прав, включая право на ведение коллективных переговоров, которое может быть реализовано через механизм наделения соответствующими полномочиями от имени коллектива работников, но уменьшает имеющиеся у нее возможности и существенно осложняет механизм вступления в коллективные переговоры. При этом предложение о расширении полномочий миноритарных профсоюзов на ведение коллективных переговоров, предполагающее приравнивание их прав к правам мажоритарных профсоюзов при отсутствии иных представителей работников организации [5, с. 327], вряд ли может быть реализовано, поскольку его принятие фактически означало бы наделение профсоюзной организации, объединяющей меньшинство работников, статусом публичного представителя работников вне зависимости от соответствия ее критериям представительности, что в свою очередь приводило бы к представительству работников организацией, не наделенной необходимым уровнем доверия, и дискредитировало бы саму идею представительства.

Вместе с тем представляется разумным предложение А. Ф. Вальковского о дополнении ст. 37 ТК РФ положением о том, что по обращению первичной профсоюзной организации, которая не объединяет более 50 % работников данного работодателя, работодатель обязан вступить в переговоры, провести консультации по созданию условий для проведения собрания работников [6, с. 139]. Однако указанное предложение нуждается в корректировке. Во-первых, вряд ли возможно одновременное вступление работодателя и в переговоры, и в процедуру консультаций по проведению собрания (конференции) работников. На данном этапе вполне

достаточно проведения организационных консультаций с первичной профсоюзной организацией, выделение помещения и технических средств, необходимых для проведения собрания (конференции) работников, с вступлением в переговоры по его результатам. Во-вторых, проведение собрания (конференции) работников по инициативе первичной профсоюзной организации, объединяющей не просто менее половины работников организации, а их незначительное количество, не позволяющее с должной степенью уверенности предполагать положительный для инициатора исход собрания, способно привести к чрезмерным организационным и имущественным издержкам работодателя. Поэтому было бы целесообразно установить минимальное количество работников, объединенных в первичную профсоюзную организацию, для возложения на работодателя обязанности проводить соответствующие консультации. Таким минимумом, например, может быть объединение не менее 20 % работников организации, показывающее не кулуарный характер существующей организации, а вовлеченность в нее значительного количества работников. Данное регулирование не исключало бы и самостоятельной организации собрания (конференции) работников самой миноритарной профсоюзной организацией с последующим вступлением в коллективные переговоры.

Однако само по себе выдвижение предложения не порождает для других сторон никаких юридических обязанностей. Переговорный процесс есть процесс взаимодействия сторон, и он может считаться начатым только после получения соответствующего предложения другой стороной (другими сторонами). Поэтому инициатор проведения коллективных переговоров должен направить соответствующее предложение другой стороне (другим сторонам) способом, позволяющим зафиксировать факт его получения, к которым

традиционно относятся вручение под подпись, направление почтовой связью с уведомлением о вручении и описью вложения и т. п.

В условиях широкого развития средств электронной коммуникации вполне логичными выглядят идеи о более широкой цифровизации социального партнерства [7, с. 35], включая допущение электронной формы предложения о начале коллективных переговоров, а также ответа на него [8, с. 78], общение участников коллективных переговоров через электронные сети в режиме реального времени, позволяющее социальному сотрудничеству нивелировать расстояние между переговаривающимися лицами, пересекать национальные границы в рамках транснационального социального диалога [9, с. 143–144], экономя время и средства субъектов правоотношений социального партнерства. Однако использование электронных средств общения в ходе организации и проведения коллективных переговоров требует установления более строгих требований к обеспечению безопасности передаваемых сообщений и самого переговорного процесса, поскольку и в переписке между участниками переговоров, и в рамках диалога может использоваться информация, относящаяся к охраняемой законом тайне. Это требует применения в ходе коллективных переговоров специальных средств защиты информации, исключающих несанкционированный доступ со стороны любых посторонних лиц. Также необходимо информировать участников переговоров об ограничениях в использовании общедоступных средств коммуникации по крайней мере при передаче и использовании в диалоге информации ограниченного доступа. Конкретные же правила использования электронных средств коммуникации должны устанавливать непосредственно участники коллективных переговоров, исходя из имеющихся возможностей по организации такой коммуникации и обеспечению ее безопасности.

Законодатель, осуществляя нормативное регулирование процедуры начала и проведения коллективных переговоров, должен предоставлять субъектам правоотношений социального партнерства максимальные возможности по самостоятельному определению процедурных аспектов организации взаимодействия. Чрезмерное регулирование способно не только ограничить творчество социальных партнеров, на котором базируются их взаимоотношения, но и предоставить сторонам больше возможностей для уклонения от сотрудничества.

Так, в научной литературе высказывается предложение узаконения практики приложения профсоюзами к инициативе о начале коллективных переговоров перечня своих представителей и включения в ч. 2 ст. 36 ТК РФ уточняющей формулировки следующего содержания: *«Представители стороны, получившие предложение в письменной или электронной форме о начале коллективных переговоров с указанием представителей от своей стороны, обязаны вступить в переговоры»* [8, с. 80]. При внешней привлекательности такого предложения оно фактически установило бы обязательность указания полного перечня представителей стороны, иницирующей начало коллективных переговоров, с возможностью отказа другой стороны от вступления в переговоры при отсутствии указания таких представителей. Это было бы особенно тревожно в ситуации многоступенчатого определения конкретных лиц, представляющих работников, при множественности их представителей (профсоюзов, профсоюзных организаций и объединений), когда в момент инициирования начала коллективных переговоров не может быть окончательно определен не только персональный состав участников переговоров, но и круг профсоюзных организаций, которые будут фактически участвовать в переговорах.

ОБЩИЕ ПРАВИЛА ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ

ТК РФ определяет лишь общие правила ведения коллективных переговоров, относя порядок общения в рамках конкретных переговоров к компетенции субъектов правоотношений социального партнерства и их представителей, непосредственно участвующих в этих переговорах, что представляется вполне разумным, поскольку позволяет учесть как специфику того или иного уровня социального партнерства, так и местные условия организации процедуры обмена мнениями и подготовки проекта коллективного договора, соглашения.

Коллективные переговоры проводятся комиссиями, формируемыми сторонами на равноправной основе. При этом для проведения коллективных переговоров совсем не обязательно создание особой комиссии: данная функция может быть возложена на постоянно действующую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений. Так, Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»¹³ относит к основным целям комиссии регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон, а в качестве одной из задач определяет ведение коллективных переговоров и подготовку генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации. Данное правило также представляется справедливым, поскольку позволяет сэкономить организационные и финансовые ресурсы, используя уже существующие формы организации взаимодействия социальных партнеров.

Участники переговоров свободны в выборе вопросов регулирования

¹³ См.: Собр. законодательства Рос. Федерации. 1999. № 18, ст. 2218.

социально-трудовых отношений, составляющих содержание коллективного договора, соглашения, и организации работы комиссии по ведению переговоров при условии соблюдения требований законодательства. В юридической литературе достаточно продолжительное время предлагается закрепить в российском законодательстве требование соблюдения принципа добросовестности при проведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров с указанием перечня возможных форм его нарушения [10, с. 137]. В мировой практике к добросовестному поведению в ходе переговоров относят, в частности, осуществление максимума возможного для достижения договоренностей, стремление избегать всякого неоправданного промедления в проведении переговоров¹⁴, искренние усилия сторон по достижению соглашения, готовность делать минимальные уступки друг другу. При этом оценка добросовестности ведения переговоров осуществляется с учетом всей совокупности поведения обеих сторон [11, с. 248–249].

Соглашаясь с необходимостью вести переговоры добросовестно, уважая и учитывая интересы другой стороны (других сторон), и поддерживая предложение о возможности акцентирования законодателем внимания участников переговоров и правоприменителей на добросовестном ведении переговоров, необходимо отметить, что наличие примерных перечней возможных нарушений данного принципа вряд ли существенно изменит ситуацию в области организации социального сотрудничества, поскольку диалог далеко не всегда укладывается в заранее заданные рамки, тогда как в сознании большинства представителей работников и работодателей, а зачастую и судей примерный перечень имеет тенденцию превращаться в исчерпывающий, что на практике может

породить значительное количество споров, которые будут разрешаться с сугубо формальных позиций.

В научной литературе также выражается недоумение относительно отсутствия минимального набора вопросов, которые следует разрешить в рамках коллективного договора [12, с. 384], а следовательно, в ходе коллективных переговоров. Хотя такое предложение направлено на увеличение объема коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и, соответственно, обладает внешней привлекательности, оно существенно ограничит права представителей субъектов социального партнерства, заставив их вести переговоры по условиям, к обсуждению которых стороны в конкретный момент не будут готовы. Реализация данного предложения сама по себе не увеличит количество норм, реально регулирующих социально-трудовые отношения, но может привести лишь к формальным переговорам, результатом которых будет повторение норм законодательства о труде либо принятие норм, применение которых будет обусловлено условиями, нивелирующими их содержание. Другим аспектом обязательного обсуждения того или иного вопроса может явиться увеличение количества трудовых конфликтов и затягивание процесса заключения коллективного договора, соглашения на условиях, согласованных сторонами и в реализации которых стороны заранее заинтересованы. Упреждая возможное возражение относительно того, что стороны могут одновременно подписать коллективный договор, соглашение и составить протокол разногласий, отметим, что в российских условиях фиксация разногласий свидетельствует о понижении уровня доверия между сторонами, а отсутствие диалога по вопросу, заранее запрограммированному на отсутствие согласия, даже с точки зрения общественного имиджа участников

¹⁴ См.: *Свобода объединения* ... С. 274.

переговоров представляется предпочтительным по сравнению с включением этой проблемы в протокол разногласий. Искусственное увеличение конфликтных ситуаций не будет способствовать развитию социального сотрудничества.

Для упорядочивания процесса организации коллективных переговоров в научной литературе предлагается принять меры по переходу к проведению единой ежегодной кампании по подписанию коллективных соглашений и договоров для всех субъектов социально-трудовых отношений на уровне субъектов Российской Федерации и муниципальных образований [13, с. 226–227]. Сама по себе единая кампания по заключению коллективных договоров осуществлялась в советское время в условиях всеобщего охвата работников системой коллективных договоров (в ее социалистическом понимании), основанной на государственной системе управления народным хозяйством, административной подчиненности предприятий, учреждений, организаций тому или иному государственному органу и практически стопроцентном членстве работников в профсоюзах, также представлявшими собой централизованную систему, и носила в большей степени отчетно-упорядочивающий характер, позволявший концентрировать усилия всех участников процедуры заключения коллективных договоров на ней в определенный момент времени с обеспечением в иные периоды других направлений деятельности в соответствии с потребностями производства и труда. Единая кампания оказывалась удобнее и для отчетности всех органов, участвующих в управлении трудом.

В настоящее время у единой кампании по заключению коллективных договоров имеются свои положительные аспекты, например: заключение коллективных договоров в разных организациях в одинаковых экономических условиях,

что позволяет проводить дифференциацию в условиях труда с учетом эффективности того или иного бизнеса и возможностей работодателя при прочих равных условиях; подготовка вышестоящими профсоюзными организациями и объединениями работодателей рекомендаций для всех участников коллективных переговоров с учетом единой экономической конъюнктуры и тенденций развития соответствующих рынков.

Однако практическая реализация данного предложения представляется мало-реалистичной. Во-первых, профсоюзы представлены далеко не во всех субъектах экономической деятельности, а реально функционирующие профсоюзные организации зачастую входят в конкурирующие между собой объединения профсоюзов, которые редко координируют свои действия. Во-вторых, отнюдь не все работодатели являются членами объединений работодателей и координируют политику в сфере социально-трудовых отношений. Поэтому единственными субъектами, способными предпринимать меры по организации единой кампании по заключению коллективных договоров, являются органы публичной власти с той оговоркой, что даже они не могут восполнить отсутствие у работников стремления к объединению. Однако инициация процесса коллективных переговоров в конкретной организации со стороны органов публичной власти вызывает сомнения с точки зрения самостоятельности субъектов правоотношений социального партнерства в организационных аспектах своих взаимоотношений, а также может не учитывать сложности в определении конкретных участников коллективных переговоров при множественности первичных профсоюзных организаций, функционирующих у одного субъекта экономической деятельности.

Поэтому идея единой кампании по заключению коллективных договоров

вряд ли может найти свое нормативное воплощение в современных условиях. Вместе с тем это не отрицает возможности разработки рекомендаций о желательности начала коллективных переговоров по заключению коллективных договоров в определенные сроки. Такие рекомендации могли бы вырабатывать органы, объединяющие представителей как публичной власти, так и сторон социального партнерства, – трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на уровне Российской Федерации, ее субъектов, муниципальных образований.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, коллективные переговоры, которые могут проводиться

на всех уровнях социального партнерства, начиная с уровня организации и заканчивая федеральным и международным уровнями, представляют собой универсальное средство согласования интересов субъектов социального сотрудничества, подготовки нормативных договоров, регулирующих социально-трудовые отношения. Они охватывают все стороны взаимоотношений между работниками, работодателями и их представителями, а любой вопрос, связанный с применением наемного труда, может стать предметом коллективных переговоров. Современное российское законодательство о коллективных переговорах не требует кардинальной переработки, но нуждается в точечном совершенствовании.

Список литературы

1. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : моногр. / [Э. Н. Бондаренко и др.] ; под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М. : Норма : ИНФРА-М, 2016. 255 с.
2. Трудовое право: национальное и международное измерение : моногр. : в 2 т. / [В. Н. Бобков, Е. А. Волк, И. В. Войтковская и др.] ; под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М. : Норма, 2022. Т. 2: Трансформация проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость. 568 с. DOI: <https://doi.org/10.12737/1859092>
3. Вебб С. и Б. Теория и практика английского тред-юнионизма : [в 2 т.] / пер. с англ. Владимира Ильина [В. Ульянова-Ленина]. СПб. : Изд. О. Н. Поповой, 1900. Т. 1. 366 с.
4. Свионтковски А. М. Европейские стандарты коллективного трудового права // Российский ежегодник трудового права. 2009. № 4. С. 369–446.
5. Шишкина К. В. Права миноритарных профессиональных союзов: нормативное закрепление и реализация // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования (Пятое Гусовские чтения) : материалы междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. М. : РГ-Пресс, 2020. С. 326–330.
6. Вальковой А. Ф. О праве работников на защиту трудовых прав в целях предупреждения коллективных трудовых споров // Социально-трудовые конфликты в России и в мире : VI междунар. науч.-практ. конф., 1 окт. 2021 г. СПб. : СПбГУП, 2021. С. 136–139.
7. Лушников А. М. Цифровизация трудового права и трудовые отношения // Закон. 2022. № 10. С. 28–37. DOI: <https://doi.org/10.37239/0869-4400-2022-19-10-28-37>
8. Смирнов Д. А. Процедура заключения коллективных договоров: актуальные проблемы // Первый Ярославский юридический форум : сб. науч. ст. по вопросам трудового права, 1–2 окт. 2021 г. / отв. ред. А. М. Лушников. Ярославль, 2021. С. 77–84.
9. Тенденции развития рынка труда в странах Европейского союза. СПб. : СПбГУП, 2021. 200 с.
10. Лютов Н. Л. Принцип добросовестности при проведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров (опыт экономически развитых стран) // Труд за рубежом. 2001. № 2. С. 126–139.
11. Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : моногр. М. : Проспект, 2017. 272 с.
12. Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушникова М. В. Социальные договоры в праве : моногр. М. : Проспект, 2017. 480 с.
13. Экономическая природа и механизмы регулирования современных социально-трудовых конфликтов : [коллектив. моногр.] / Г. А. Гончаров [и др.]. СПб. : СПбГУП, 2023. 264 с.

References

1. Bondarenko E. N. *International Labour Standards and Russian Labour Law: Prospects for Coordination*. Moscow: Norma Publ., INFRA-M Publ.; 2016. 255 p. (In Russ.)
2. Bobkov V. N., Volk E. A., Voitkovskaya I. V. *Labour Law: National and International Dimensions. Vol. 2: Transformation of Issues Relating to Certain Labour-Law Institutions. Non-Standard Employment*. Moscow: Norma Publ.; 2022. 568 p. DOI: <https://doi.org/10.12737/1859092> (In Russ.)
3. Webb S., Webb B. *Industrial Democracy. Vol. 1*. St. Petersburg: O. N. Popova, 1900. 366 p. (In Russ.)
4. Sviontkovski A. M. European Standards of Collective Labour Law. *Russian Journal of Labour & Law*. 2009;4:369-446. (In Russ.)
5. Shishkina K. V. Rights of Minority Trade Unions: Regulatory Recognition and Implementation. In: Lyutov N. L., Suleimanova F. O. (Eds.). *Standard and Non-Standard Employment: Prospects for Research and Regulation (Fifth Gusov Readings)*. Moscow: RG-Press Publ.; 2020. P. 326–330. (In Russ.)
6. Val'kovoi A. F. On Employees' Right to Protect Labour Rights for the Purpose of Preventing Collective Labour Disputes. In: *Social and Labour Conflicts in Russia and Worldwide*. St. Petersburg: St. Petersburg University of the Humanities and Social Sciences Publ.; 2021. P. 136–139. (In Russ.)
7. Lushnikov A. M. Digitisation of Labour Law and Labour Relations. *Statute*. 2022;10:28-37. DOI: <https://doi.org/10.37239/0869-4400-2022-19-10-28-37> (In Russ.)
8. Smirnov D. A. Collective Bargaining Procedure: Topical Issues. In: Lushnikov A. M. (Ed.). *The First Yaroslavl Legal Forum*. Yaroslavl, 2021. P. 77–84. (In Russ.)
9. *Trends in Labour Market Development in the Countries of the European Union*. St. Petersburg: St. Petersburg University of the Humanities and Social Sciences Publ.; 2021. 200 p. (In Russ.)
10. Lyutov N. L. The Principle of Good Faith in Collective Bargaining and the Resolution of Collective Labour Disputes (Experience of Economically Developed Countries). *Labour Abroad*. 2001;2:126-139. (In Russ.)
11. Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. *Labour Rights in the 21st Century: Current State and Development Trends*. Moscow: Prospekt Publ.; 2017. 272 p. (In Russ.)
12. Tarusina N. N., Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. *Social Contracts in Law*. Moscow: Prospekt Publ.; 2017. 480 p. (In Russ.)
13. Goncharov G. A. (Ed.). *The Economic Nature and Regulatory Mechanisms of Contemporary Social and Labour Conflicts*. St. Petersburg: St. Petersburg University of the Humanities and Social Sciences Publ.; 2023. 264 p. (In Russ.)

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Валерий Анатольевич Сафонов, начальник Управления по обеспечению судебных заседаний Конституционного Суда Российской Федерации (Сенатская пл., 1, Санкт-Петербург, 190000, Российская Федерация), кандидат юридических наук, доцент; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4618-8833>; e-mail: valeriy.safonovv@yandex.ru

ABOUT THE AUTHOR

Valeriy A. Safonov, Head of the Department for Ensuring Court Hearings of the Constitutional Court of the Russian Federation (1 Senate Square, St Petersburg, 190000, Russian Federation); Candidate of Legal Sciences, Associate Professor; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4618-8833>; e-mail: valeriy.safonovv@yandex.ru

Поступила | Received
08.10.2025

Поступила после рецензирования
и доработки | Revised
07.11.2025

Принята к публикации | Accepted
07.11.2025