

Научно-практическая конференция
«Москва-2023: производство, профсоюзы, защита труда» 19.07.2023
Тезисы выступления генерального инспектора труда
Союза профсоюзов России С.В.Храмова e-mail: hramov-s@yandex.ru
«Реализация права работников на объединение,
задачи и проблемы профсоюзной работы;
защита социально-трудовых прав работников: актуальные решения»

«Классами называются большие группы людей, различающиеся по их месту в исторически определенной системе общественного производства, по их отношению (большей частью закрепленному и оформленному в законах) к средствам производства, по их роли в общественной организации труда, а следовательно, по способам получения и размерам той доли общественного богатства, которой они располагают. ...» (В.И. Ленин, «Великий почин», 1919)

«Профессиональный союз (профсоюз) — добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду своей деятельности на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д. Объединения создаются с целью представительства и защиты прав и свобод работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наёмных работников.» (Википедия)

Труженик приходит на предприятие с единственной целью – за добросовестный труд получить достойную зарплату для содержания себя и своей семьи.

В ходе трудовой жизни он сталкивается с необходимостью защиты своих трудовых прав и предпринятием шагов к росту своей зарплаты и улучшению условий труда. К сожалению, многие наши соотечественники робко прячутся за вопросами: «А что это даст?», «А какая разница?» Но кто-то ругается с начальством, кто-то даже осмеливается обратиться в суд или в ГИТ. Жизнь показала, что наибольшую пользу приносят солидарные действия трудящихся, организованные их реальным профсоюзом. За 34 года моей работы в свободных профсоюзах я не знаю случая, когда бы коллективные выступления членов свободных профсоюзов не приводили бы к удовлетворению, пусть даже и частичному, их требований.

Часто слышу: «Профсоюзы в России и в Москве слабы, они ничего не могут...». Действительно, в России существуют две формы профсоюзов. Это профсоюзы структуры ФНПР, о которых говорить нет смысла в контексте защиты трудовых прав перед работодателями. Общеизвестное народное наименование «профкомычи» исчерпывающее.

Россияне хорошо усвоили: покорность приносит прожиточный минимум, а строптивый лишается этого. Примеры правдоискателей подтверждают бесполезность споров с администрацией. Спор работника с начальником, заканчивается увольнением работника. Отсюда неверие в возможность добиться чего-либо против воли директора: “Как директор скажет, так и будет”. Примеров

равного спора, а тем более побед, люди не знали. “Профсоюзы” ВЦСПС-ФНПР спорить даже не пробовали.

Действительную защиту трудовых прав осуществляют не входящие в структуру ФНПР и не связанные генетически с ВЦСПС свободные профсоюзы, начало которым было положено в апреле 1989 года профсоюзами, сейчас входящими в СПР. Это профсоюзы горняков, железнодорожников, металлистов, бюджетников. Часть свободных профсоюзов сейчас представлена в КТР.

Сила реального профсоюза складывается из трех составляющих: организованность, грамотность, массовость. Организованности и грамотности у многих свободных профсоюзов достаточно, а вот обеспечить массовость пока не удается.

Организованность профсоюза определяется его уставом, который позволяет требования закона направить на реализацию обязанностей работодателей по отношению к профсоюзам и к его членам. Например, ФЗ «О профсоюзах» в трактовке Постановления КС РФ от 24.10.2013, допускает свободу в выборе структуры профсоюза. Однако то же Постановление КС РФ сохраняет гарантии от увольнений членам и активистам профсоюзов по статьям 373 и 374 ТК РФ только для первичных профорганизаций работников данного работодателя. Поэтому в любом свободном профсоюзе необходимой структурой является первичка работников конкретного предприятия. Еще пример, той же ст.374 ТК установлена гарантия для председателя комитета первички и его заместителей. Очевидно, что устав свободного профсоюза должен содержать положение о том, что все члены комитета первички являются заместителями его председателя...

Грамотность означает, что активисты каждой профорганизации осваивают «профсоюзное ремесло», опираясь на помощь правовой инспекции своего профсоюза, обеспечивают перевод «хотелок» в основанные на нормах законов и ведомственных приказов требования и обращения. Формулировки этих обращений гарантируют обязательность ответа по существу от работодателя. Грамотность и организованность свободного профсоюза переводят его членов и их профорганизации из разряда «жалобщиков» в статус «официального оппонента».

К сожалению, российская практика показывает, что работодатели активно препятствуют созданию реальных свободных профсоюзов. Отечественные предприниматели желают видеть на своих предприятиях не социальных партнеров-оппонентов, но жестко контролируемые ими профкомы, дублирующие социальные отделы. При этом профорганизации, создаваемые работниками без согласования с высшим менеджментом, воспринимаются директорами как смутьянами, нарушающими некий порядок, стремящимися унизить авторитет директората (нагнуть). Вследствие чего реальные профсоюзы не подпускаются к участию в коллективных переговорах по подготовке и заключению коллективных договоров. Что, в свою очередь, не позволяет свободным профсоюзам, в том числе и СПР, создать устойчивые массовые организации на предприятиях.

Особенно негативно на мотивацию членства в свободных профсоюзах влияет сохранившаяся с 1986 года премиально-депремиальная система оплаты труда. В настоящее время на большинстве российских предприятий, включая организации бюджетной сферы, заработная плата состоит из тарифной части и регулярной премии за «ритмичность работы», «выполнение плана» и тому подобных, входящих в функции менеджмента обязанностей по организации производства и

не относящихся к функциям работника. Соотношение тариф/премия достигает 30/70, т.е. за «активность» работник теряет 70% своего заработка, при этом его «неактивные» товарищи сохраняют свой заработок полностью.

В то же время, буквально месяц назад, Конституционный Суд России принял Постановление от 15.06.2023 № 32-П, в котором выявил конституционно-правовой смысл премирования, наконец появились отсутствующие в ТК РФ словосочетания, раскрывающие понятия регулярная премия: *"стимулирующие выплаты, входящие в систему оплаты труда и носящие регулярный характер"*, и депремирование - штраф-удержание из з/п: *"Кодекс не допускает применения в отношении работника, совершившего дисциплинарный проступок, штрафа или иной аналогичной меры материального воздействия, предполагающей умаление имущественной сферы работника. Исходя из этого работодатель как сторона социального партнерства и как субъект локального нормотворчества, действуя в пределах своих полномочий, не вправе устанавливать такие правила оплаты труда, которые допускали бы произвольное лишение (уменьшение размера) заработной платы работника (включаящей, кроме прочего, премиальные и иные стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей у конкретного работодателя системой оплаты труда) в связи с совершением работником дисциплинарного проступка"*

И там же: *«При этом в отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника **снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.**»*

Предел депремирований в 20% уже вступил в силу!

КС России услышал свободные профсоюзы!

Кстати, за пару месяцев КС принял четыре Постановления, которые существенно помогут свободным профсоюзам защищать права трудящихся. Это Постановление от 27.06.2023 № 35-П, в котором **КС РФ ещё раз и более детально указал на недопустимость оплаты сверхурочной работы, исходя из одного лишь оклада без включения в расчет компенсационных и стимулирующих выплат; Постановление от 11.04.2023 N 16-П, в котором КС, фактически, исключил из практики понятие «начисленная зарплата» (которого нет в ТК), а датой начала срока на подачу иска о довыплате части зарплаты является не получение расчетного листка, а день, когда работник узнал о том, что его обманули (от своего профсоюза или от ГИТ).**

В нежелании вступать в свободный профсоюз есть объективные причины - опасение репрессий и потери подачек, но они преодолимы в сравнительно быстрый срок. Для этого работникам достаточно принять следующие правила:

Фраза «я дам ответ завтра после консультаций с комитетом (юристом) своего профсоюза», которую работник говорит начальнику, требующему немедленно согласиться с изменениями условий труда, очень способствует росту профорганизации.

Перечисление профвзносов через бухгалтерию. Дело в том, что отечественные директора оценивают профсоюз по числу поданных в бухгалтерию заявлений об удержании профвзносов. В СПР разработали тактику, защищающую членов профсоюза от «засвечивания» при подаче таких заявлений.

Суть его в том, что заявления работников направляются в бухгалтерию не поштучно, а пакетом из 20-30 заявлений.

Важно и то, что при объединении в первичку 150 работников, можно «освободить» председателя комитета, который будет получать свою зарплату не от работодателя, а от членов профорганизации. Т.е. его «начальством» станут члены первички, а не директор! Для «освобожденных» в СПР рекомендован размер зарплаты на 10% превышающий среднюю зарплату членов первички.

И главное, никогда не соглашаться на увольнение «по собственному желанию» под угрозой увольнения «по статье». Уволенного по с/ж практически нельзя восстановить, а уволенного «по статье» свободные профсоюзы научились восстанавливать, да еще и с полной оплатой вынужденного прогула.

Только за 2022-2023 годы юристами СПР проведено около полутора сотен успешных судебных процессов в Москве и МО, в С-Пб и ЛО, в Брянске, Миассе, Новосибирске, Липецке, Оренбурге, Керчи, Энгельсе, Комсомольске-на-Амуре, Саратове по отмене взысканий, по восстановлению на работе, по защите прав профорганизаций.

Профсоюз – это массовая организация работников, которая именно своей массовостью, готовностью каждого члена профсоюза к солидарной поддержке общего требования к работодателю, уравнивает в трудовых отношениях с работодателем заведомо более слабые позиции каждого отдельного работника.

Для обеспечения массовости свободных профсоюзов, наряду с изменениями в законодательстве, полагаю возможными два, сочетаемых между собой, механизма.

Взаимодействие с коммунистами. Многие члены КПРФ являются работниками предприятий, учреждений, организаций. Как правило, это люди с активной общественной позицией, не боящиеся отстаивать трудовые права и рабочее достоинство своих товарищей. При этом, членство активиста в партии не налагает на директора каких-либо обязанностей. Но такие обязанности возникнут, если рабочий активист инициирует создание первичной профорганизации свободного профсоюза и примет на себя полномочия профсоюзного представителя. Входящие в СПР профсоюзы действуют практически во всех отраслях, мы готовы оказать организационную и правовую помощь в создании первичных профорганизаций в составе соответствующего отраслевого профсоюза СПР, включая редактирование требований, заявлений, представлений. Профорганизация не требует госрегистрации, она считается правомочной со дня учреждения и утверждения ее в составе соответствующего профсоюза. Практика показывает, что практически все члены профорганизации поддерживают ту партию, членом которой является их председатель

СПР и его профсоюзы готовы к заключению такого соглашения с КПРФ.

Создание Фонда защиты профсоюзных активистов. Несмотря на запрет дискриминации по профсоюзному признаку, работники не торопятся вступать в свободный профсоюз, опасаясь «наказания рублем»: депремирования, увольнения.

Проблема с массовостью проистекает из-за того, что профсоюзный председатель, т.е. работник, возвысивший свой голос в защиту трудовых прав товарищей и избранный ими своим представителем, немедленно и незаконно увольняется. Как правило, через несколько месяцев он восстанавливается судом, но за это время начальство на его примере доводит до каждого работника

печальные последствия вступления в профсоюз, создание которого не было санкционировано дирекцией.

Начать решать проблему массовости и, как следствие, и проблему солидарности, можно с реализации концепции СПР о Фонде защиты профсоюзных лидеров (ФЗПЛ), т.е. доведения до сведения не смирившихся с холопством работников того, что в случае их увольнения за профсоюзную деятельность они будут получать свою зарплату из ФЗПЛ до восстановления по суду с помощью профсоюзных юристов, а присужденную оплату вынужденного прогула должны будут вернуть в ФЗПЛ. Для запуска такого механизма достаточно зарезервировать несколько млн.рублей на счете какой-либо дружественной организации (партии), для управления этими средствами сформировать совет из лидеров отраслевых свободных профсоюзов (железнодорожников, металлистов, преподавателей школ и ВУЗов, медиков, госслужащих, горняков, текстильщиков, энергетиков, трудящихся в маркетплейсах) вне зависимости от их «конфессиональной» принадлежности к СПР или КТР.

Создание такого возвратного фонда должно быть освещено в СМИ и сетях. Положительный эффект от массовости свободных профсоюзов станет существенным в течение года после начала функционирования фонда. Проект устава Фонда уже подготовлен и готов к обсуждению.

О социальном партнерстве. Наши товарищи – коммунисты, называют профсоюзы «соглашательскими», как негативную характеристику. На самом же деле, важнейшая задача реального профсоюза добиться заключения (или участия в заключении) коллективного договора на предприятии или отраслевого соглашения. Собственно, социальное партнерство – это согласие двух сильных сторон: работодателя и профсоюза, особенно после того, как профсоюз продемонстрировал свою способность организовать и провести забастовку, сесть за стол и согласовать весь пакет условий труда, существенно улучшающих нормы ТК, т.е. накладывающих на работодателя дополнительные расходы в обмен на отсутствие забастовок при условии его выполнения.

Мировая практика показала, что для этого работники объединяются в профсоюзы и выбирают своих представителей, которые проводят переговоры с работодателем, заключают коллективные договоры об условиях и оплате труда, и контролируют его исполнение, организуют забастовки в поддержку требований работников. Т.е. складывается система социального партнерства - согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений.

Добиться этого можно через систему реального социального партнерства. А принципы реального соцпартнерства заключаются не только в равноправии сторон и их заинтересованности в участии в договорных отношениях, но и что не менее важно, в полном охвате участием в переговорах и соглашениях всех заинтересованных организаций. Очевидно, что участие в заключаемом соглашении дает не только возможности для реализации своих целей, но и налагает обязательства за соблюдение заключенного соглашения. Для профсоюза это может быть отказ от проведения забастовок на период действия исполняемого соглашения.

О том, как провести, пусть и не вполне законную, но успешную забастовку, можно узнать из специальной брошюры, размещенной на сайте СПР.

Профкомычи, не умеющие или не желающие организовывать забастовки, заключают коллективные договоры, состоящие исключительно из норм ТК РФ и размера выплат работодателем профкому.

Кстати, о численности. Сложился миф о том, что правомочностью обладает только та профорганизация, в которой более половины работников предприятия. Это не так. Каждая профорганизация обладает неотъемлемым правом представлять интересы и защищать трудовые права своих членов. А для целей реального социального партнерства, т.е. для того, чтобы работодатель вел серьезные переговоры с профорганизацией, ей достаточно представлять интересы 10% от общего числа работников предприятия или 20% от числа работников одного цеха.

О профсоюзах самозанятых. Как выход из бедности может рассматриваться самозанятость. Уже несколько миллионов россиян и граждан стран бывшего СССР подрядились работать в системе платформенной занятости. Они не являются работниками, так как с точки зрения ТК РФ и Минюста, не имеют трудовых отношений – работодателя и трудового договора, а агрегатор платформы якобы всего лишь оказывает им информационные услуги. Следовательно, они не вправе создавать профсоюзы?...

Полагаю, что пришло время вернуться к привычному нам слову «трудящиеся». Тем более, что ФЗ «О профсоюзах...» определяет: *«Статья 1. Предмет регулирования и цели настоящего Федерального закона*

Предметом регулирования настоящего Федерального закона являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, иных профсоюзных организаций, объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов..

Как видим, термина «работники» нет. Таким образом, нет законных ограничений для создания и деятельности профсоюзов, объединяющих и представляющих интересы трудящихся, не связанных трудовыми договорами. Такие профсоюзы уже созданы в структуре СПР. Особенности их деятельности состоят в том, что они не включают в свое наименование термин «самозанятые» (этот термин есть в перечне тех, кто может быть членом профсоюза), называясь, например, профсоюз работников и специалистов сферы услуг... Такой профсоюз может объединять как имеющих трудовые договоры работников, так и ИП и самозанятых. При этом, основой деятельности профсоюза по защите прав трудящихся одной компании (ООО «Вайлдберриз», например) работающих и по трудовым договорам и по договорам ГПХ будет соответствующая первичная профорганизация, а представлять интересы действующих без трудовых договоров ИП и самозанятых сможет соответствующая территориальная организация этого профсоюза.

Объединение трудящихся в свободные профсоюзы стимулирует работодателя к повышению зарплат и улучшению условий труда, создает дополнительные гарантии для членов профсоюза от увольнений и унижений.

Поэтому, забудьте, уважаемые товарищи трудящиеся России, гнилые вопросы «А что это даст?», «А какая разница?», объединяйтесь в настоящие профсоюзы и отстаивайте свои трудовые права и достоинство!

С.В.Храмов