

– Сергей Владимирович, в советское время в профессиональных союзах состояло практически все трудоспособное население. Затем, насколько я знаю, количество членов профсоюзов сократилось в связи с развитием частного сектора в экономике – далеко не на каждом частном предприятии создается профсоюзная организация. Или это не так? Есть ли статистические данные, например, о том, какой процент от общего числа работников, занятых в частном секторе, состоит в профсоюзных организациях?

- До 1 июля 1990 года действовала законодательная норма о том, что оплата больничного для работника, не члена профсоюза, производится в половинном размере. При этом в больничном листе до недавнего времени требовалась отметка профкома. Именно поэтому практически все трудящиеся в СССР были членами профсоюза. Всего в СССР их было 140 миллионов, из них в РСФСР – 72 миллиона, включая и пенсионеров и всех студентов. Начиная с 1993 года опросы общественного мнения стабильно показывают – 17% от числа занятых считают себя членами профсоюзов. Это около 11 миллионов человек. И это семикратное сокращение связано не столько с появлением частного сектора в экономике: от того, что МПС переродилось в ОАО РЖД любовь начальства к «своему» профсоюзу Роспрофжелу с вытекающим требованием к работникам о поголовном в нем членстве не убавилась.

Практически отсутствуют профорганизации на тех частных предприятиях, которые и создавались частным порядком. Но здесь причина в том, что хозяевам не нужны как старые профсоюзы, выполнявшие функции социального отдела предприятия и распределителя путевок, так и, тем более, новые профсоюзы, создаваемые инициативными работниками для защиты своих трудовых прав и этой своей инициативностью задевающие кастовое барство директоров. Следствием чего является увольнение или депремирование членов нового профсоюза для устрашения других работников, а следствием этого становится скрывание от работодателя списков членов профсоюза, работники воздерживаются от подачи в бухгалтерию заявлений о перечислении их взносов, а это создает впечатление малочисленности свободного профсоюза.

Трудовое законодательство дает два термина для количественной оценки профсоюзов: работники, объединяемые профорганизацией, и орган профорганизации, представляющей интересы работников. Формальное членство показательно для профсоюзов ФНПР - наследников ВЦСПС. Например, у меня данные по итальянскому предприятию "Индезит" в Липецке. Там иностранный директор заключает договор с работниками, но только с членами профсоюза ГМПР, входящего в ФНПР, о том, что предприятие дает им беспроцентный кредит - 120 тысяч рублей, с погашением по 2 тысячи рублей в месяц на пять лет, но если работник вышел из этого профсоюза, он обязан все вернуть, плюс 15%. Таким образом получается, что 50-процентная численность, которая дает профсоюзу

монопольное право на коллективные переговоры с работодателем, достигается не подвигами профкома в защите прав работников, а тем, что просто члены этого «профсоюза» получают некие привилегии от работодателя. Естественно, каждый нормальный российский работник умеет считать и понимает, что если в этом профсоюзе путевка в пионерский лагерь для его ребенка стоит 10% от полной стоимости, а в другом профсоюзе она будет стоить 30%, он будет в этом 10% профсоюзе. И мотивация членства в профсоюзе не связана с активностью борьбы этого профсоюза за права трудящихся. Рабочие приходят на работу с одной единственной целью - заработать. Человек, работающий по найму, хочет получать деньги за то, что он может работать (Могу копать яму, а еще могу не копать яму). Он не хочет бороться, не хочет отстаивать права, он хочет просто получать деньги за труд. А в результате такой профсоюз получает монопольное право на представительство интересов работников.

Но, имея низкую формальную численность, свободные профсоюзы имеют высокое представительство. Ведь провести забастовку можно силами не только членом профсоюза, а рабочие, зная, что мы представляем их реальные, коренные интересы, хотя и не выходят из «старого, 51%» профсоюза, но всегда поддерживают нас на забастовках подписями под требованиями и отказом от работы. К тому же, у нас в уставе есть норма о том, что мы не запрещаем двойное членство, в отличие от ФНПР, и всякий работник, который участвует в наших коллективных действиях, автоматически подпадает под все защитные механизмы, которые касаются членов нашего профсоюза.

– Помимо представительства в суде, могут ли профсоюзы оказать работникам какую-либо помощь в защите и восстановлении их прав?

- Я бы сказал иначе: Помимо солидарной поддержки своих требований к работодателю, поддержки позиции профсоюза в переговорах с работодателем, представления работодателю в защиту прав конкретного работника, профсоюзы могут оказать работникам помощь в судебной защите их прав и интересов. В начале деятельности профобъединения СОЦПРОФ, на нашем втором съезде в 1990 году был утвержден принцип: «Мы правы силой нашего профсоюза».

Помощь работникам в восстановлении их трудовых прав профсоюз оказывает через свои инспекции: правовую и техническую. Правовая инспекция труда профсоюза имеет установленные ст.19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст.377 ТК полномочия по контролю за соблюдением работодателем норм трудового законодательства, в том числе и право выдавать работодателю обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудовых норм в отношении членом профсоюза. Техническая инспекция труда профсоюза имеет установленные ст.20 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», разделом X и ст.377 ТК полномочия по контролю

за соблюдением работодателем норм законодательства об охране труда, вплоть до приостановки опасных и вредных работ, участия в расследовании несчастных случаев.

Но основная помощь работникам от профсоюза состоит в заключении с работодателем коллективного договора, собственно, профсоюз и создается работниками с целью коллективного представительства перед работодателем и фиксирования «выбитых» от дирекции улучшений условий и оплаты труда в коллективном договоре.

Таким образом, не профсоюз оказывает помощь работникам, но работники создают профсоюз в качестве инструмента помощи себе!

– Вы являетесь также федеральным инспектором по труду? Какую роль в защите и восстановлении прав работников играет Федеральная инспекция по труду? Могут ли ее сотрудники представлять интересы работников при разрешении судом трудовых споров? Если да, то насколько часто это бывает? И, наверное, интересы работодателей они тоже могут представлять, ведь работник не всегда прав в споре?

- Я имею честь быть руководителем профсоюзной инспекции труда общероссийского профобъединения «Федеральный координационный Совет профессиональных союзов СОЦПРОФ». Это не государственный, а профсоюзный орган.

Функции Государственной инспекции труда выполняет Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), которая в условиях противоестественного для цивилизованного государства отсутствия Министерства труда, входит в состав Минздравсоцразвития. Роструд или Гострудинспекция (ГИТ) имеет весьма широкие полномочия, определяемые как нормами раздела X ТК в сфере охраны труда, так и нормами главы 57 ТК в сфере защиты индивидуальных трудовых прав работников. Государственные инспектора труда вправе самостоятельно налагать штрафные санкции на работодателей, вплоть до дисквалификации директоров, эти полномочия закреплены в КОАП.

Практика показывает, что обращение работника в ГИТ весьма эффективно в случаях очевидного нарушения трудовых норм (задержка зарплаты, непредоставление расчетных листов, нарушения норм охраны труда, реже – при наложении взыскания), при несчастных случаях.

Гострудинспектор не наделен правом обращения в суд в интересах работника, это право есть только у самого работника, у прокурора, и у профсоюза. ГИТ не рассматривает обращения работодателей, но, к сожалению, и не является, в отличие от профсоюзной инспекции, предвзятой в пользу работника – заведомо более слабой стороны трудовых отношений. Кстати, известное событие 9 января 1905 года были вызваны незаконным согласием тогдашней ГИТ на увольнение четырех рабочих Путиловского завода – членов профсоюза, возглавляемого о.Георгием Гапоном.

При обращении в ГИТ настоятельно советую учитывать следующие обстоятельства:

1. ГИТ не вправе рассматривать вопрос, если по нему уже есть обращение в суд, поэтому в заявлении в ГИТ работнику нельзя проговариваться о том, что он обратился в суд по этому же вопросу;

2. Обращение в ГИТ не продлевает срока на обращение в суд, т.е. если работник обращается в ГИТ в связи с незаконным увольнением, то он может попустить срок для подачи иска (месяц со дня увольнения), поскольку ГИТ имеет два месяца для рассмотрения заявления. При этом позиция ГИТ, согласившегося с доводами работника, будет иметь решающее значение в суде. (см.п.1)

3. При обжаловании выговора срок на обращение в суд – три месяца, а для обращения в ГИТ он не определен. Т.е., попустив срок на обжалование взыскания в суде, можно обратиться в ГИТ

4. Срок на обращение в суд о взыскании задержанной или недоплаченной зарплаты ограничен тремя месяцами, но только в случае увольнения. Поэтому, если работник обнаружил недоплату по истечении трех месяцев после увольнения, то см.п.3, а если еще работает, то нужно обращаться в суд (см.п.1)

– Есть ли в действующем трудовом законодательстве какие-либо серьезные проблемы (пробелы, противоречия и пр.)? Если да, то как их можно было бы устранить?

- Я считаю ТК позором для нашей страны, тормозом ее экономического и гражданского развития. Принятие ТК сопровождалось серьезной полемикой, активными протестными выступлениями свободных профсоюзов, но все-таки было пролоббировано руководством ФНПР. В качестве примера, основные поправки, предложенные нашими депутатами, набрали 222 голоса при необходимых 226.

Основные проблемы, создаваемые ТК и препятствующие цивилизованным трудовым отношениям, это:

1. Сохранение советской сдельно-премиально-депремиальной системы оплаты труда. В настоящее время на большинстве отечественных предприятий заработная плата состоит из тарифной части и регулярной премии за «ритмичность работы», «выполнение плана» и т.п., входящих в функции менеджмента обязанностей по организации производства и не относящихся к функциям работника. Соотношение тариф/премия достигает 20/80, т.е. за профсоюзную активность работник теряет 80% своего заработка, при этом его «неактивные» товарищи сохраняют свой заработок полностью. Кроме того, видимость «укрепления дисциплины» и «стимулирования к качественному труду» приводит к появлению в системе работодатель-работники третьей силы со своими амбициозными, а иногда и корыстными, интересами. Это средний менеджмент – начальники цехов. Интересы этой третьей силы не совпадают с интересами владельцев

предприятия – акционеров, поскольку ухудшают социальный климат в коллективе, стимулируют нарушение технологии изготовления продукции, т.е. приносят качество в жертву количеству, тем самым снижая конкурентоспособность продукции предприятия. Кроме того, существующая премиальная система предполагает выделение в распоряжение начальника цеха фиксированного премиального фонда, следствием чего этот начальник для большего поощрения фаворитов должен найти основания для депремирования других работников. Это при том, что речь не идет об «откатах».

2.Коварное и/или расширительное содержание ряда статей ТК. Например, ст.74 о порядке изменения условий трудового договора. После торжественных установлений, что не допускается уменьшение зарплаты, расширение обязанностей без письменного согласия работника, следует, что если работник отказывается от такого сомнительного удовольствия, то он увольняется, причем не по инициативе работодателя, а по своей. Очень похоже на избрание областной думой губернатора при условии роспуска думы, не избравшей предложенного кандидата. Практически в каждой главе ТК содержится фраза: «в других случаях (за исключением случаев), предусмотренных настоящим кодексом, иными федеральными законами». Эта фраза замыкает в ст.58 перечень случаев заключения срочного договора, делая бессмысленным этот перечень, в ч.5 ст.86, запрещающей работодателю любопытствовать профсоюзным членством своих работников, делает бессмысленным этот запрет. Это как со свежестью осетрины – либо она есть, либо ее нет.

3.Много говорится о невозможности поведения законной забастовки, но причина не в сложности объявления забастовки, а в ином. Основное препятствие проведению законной забастовки в том, что, если в том законе, проект которого я имел удовольствие писать и защищать в Комитете по труду ГосДумы в 1995 году (ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»), для объявления забастовки нужно было провести только одно собрание, непосредственно по объявлению забастовки, то нынешний Трудовой кодекс предполагает проведение двух собраний: собственно по объявлению забастовки и второго, вернее, первого, для утверждения выдвигаемых требований. Теперь работодатель вправе вообще не реагировать на требования профкома, если ему «неизвестно» о том, что эти требования прошли утверждение на конференции коллектива. А ее, конференцию, невозможно провести без доброй воли директора. Тем более, что под понятием "большинство коллектива" понимается все штатное расписание предприятия, то есть, если проблема у сборщиков на конвейере или в литейном цехе, они должны учитывать еще позицию и бухгалтерии, и менеджмента, и столовой, и подсобной свинофермы.

Напоминаю, речь идет не о собственно забастовке, а об обязанности дирекции предприятия вступить в переговоры, если какая-то часть коллектива в лице профкома выдвигает требования. Как правило, в течение времени переговоров нормальный работодатель проводит анализ реального

забастовочного потенциала «малого» профсоюза и, исходя из этого, достигается компромисс большего или меньшего уровня, и забастовка не начинается. Как правило, именно барский отказ дирекции от ответа на требования «не своего» профсоюза и приводит к стихийной забастовке. Число и массовость которых неизбежно будут расти, если власти не внесут кардинальных изменений в ТК (например, восстановят законы о колдоговорах и о коллективных трудовых спорах) и не откажутся от фаворитизма в отношениях с профсоюзами. Проект постатейных поправок в ТК мною разработан.

4.Ряд норм ТК дает лазейку для так называемого «заемного труда», т.е. непредусмотренных законодательством трехсторонних трудовых отношений: работодатель-рекрутинговое агентство-работник.

– Известна ли Вам статистика (хотя бы приблизительная) – какой процент споров между работниками и работодателями разрешается в пользу работников? И какие споры являются наиболее распространенными? Наверное, о восстановлении на работе?

- Наиболее распространенными являются трудовые споры об установлении размера пенсии, но ответчиком по ним является не работодатель, а ПФР, и такими спорами занимаются, в основном, профсоюзы ФНПР.

Мне известно по опыту, что споры по восстановлению прав отдельного работника в 80% случаев решаются в пользу работника. Однако споры, которые касаются сразу многих работников, решаются не в пользу работников или затягиваются рассмотрением до утраты актуальности. Я имею в виду, например, спор о депремировании, спор о недоплате за сверхурочные работы, спор о правах профорганизации.

И здесь мои сотрудники указывают на формирование порочной практики в работе наших судов, связанной с двумя обстоятельствами. Применение принципа целесообразности – дело о восстановлении на работе 20 вахтовиков Роснефти из г.Губкинский тянулось около трех лет, за это время оплата их вынужденного прогула стала измеряться многими миллионами, и судья отказал в иске, практически откровенно указав на нецелесообразность его удовлетворения. Кроме того, складывается впечатление, что судья, рассматривая спор об оплате сверхурочных по иску профсоюза в интересах трех работников, понимает, что в случае удовлетворения иска он получит еще несколько десятков аналогичных исков. Поэтому он дает отказ, даже сознавая, что кассация отменит отказное решение, но надеясь на то, что работникам надоест обращаться в суд. И это происходит в связи с совершенно правомерным отстранением мировых судей от трудовых споров и возросшей нагрузкой на федеральных судей.

Споры о восстановлении на работе занимают примерно треть от наших исков, но они самые важные, поскольку решается судьба человека.

– Приходилось ли Вам участвовать в делах в качестве эксперта или специалиста? Если да, то расскажите, пожалуйста, в каких случаях обычно требуется помощь эксперта (специалиста) в сфере трудовых отношений и куда нужно обращаться, если понадобится такая помощь.

- Я действительно являюсь одним из ведущих специалистов в сфере трудовых отношений: социального партнерства, коллективных трудовых споров, деятельности профсоюзов. Я был основным разработчиком проектов действовавших Закона СССР «О профсоюзах...», Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» в редакциях и 1992 и 1995 годов, ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», альтернативного ТК РФ, участвовал в разработке проекта ФЗ «Об РТК».

Все это относится к нормам права, а основополагающим принципом ГПК РФ является то, что только судья является экспертом по вопросам права...

– Контактируют ли адвокаты, специализирующиеся в сфере трудовых отношений, с профсоюзами, с федеральной инспекцией по труду (обращаются ли, например, за консультациями, какими-либо справками, заключениями и т.д.)?

- Есть специальные адвокатские конторы, получающие гранты на правовую помощь профсоюзам, например, ЦСТП в Москве, «Эгида» в С-Пб, «Сутяжник» в Екатеринбурге.

Ко мне, не в федеральную-государственную, а в профсоюзную правовую инспекцию труда периодически обращаются за консультациями адвокаты. Например, по вопросам состава МРОТ, восстановления уволенных по ст.278 ТК директоров школ и т.п. К сожалению, злоупотребляют при этом тем, что я не могу, как известный доктор из Габрова, посоветовать обратиться к платному врачу, а даю пояснения. Иногда приходят адвокатские запросы о составе профорганизации по требованию директора предприятия-ответчика по нашему иску, приходится посылать...на основании защиты персональных данных работников по ст.86 ТК.

– Случается ли Вам работать по одному делу (осуществлять представительство) вместе с адвокатами? Вообще, существует ли такая практика?

- Такой практики практически нет. Причин несколько. Во-первых, адвокат стремится решить конкретный вопрос в пользу конкретного клиента, профсоюз же стремится не задеть при этом интересы других работников. Например, в иске о восстановлении сокращенного работника адвокат будет доказывать нарушение преимущественного права своего клиента, т.е. то, что сокращать нужно не слесаря Ивана Ивановича, а слесаря Петра Петровича, у которого, хотя и на год больше стажа, но на двух детей меньше (ст.179). А

профсоюзный представитель будет основываться на том, что нарушена процедура учета мнения профорганизации о необходимости сокращения всех работников (ст.82)

Во-вторых, адвокат, даже специализирующийся по трудовому праву цивилист, не обладает полным пониманием практического применения ст.9 ТК о двух источниках трудового права: законе и договоре – индивидуальном и коллективном, особенно в части применения отраслевых тарифных соглашений.

В-третьих, адвокат берет плату с клиента-работника либо в форме 10% от присужденных выплат, либо от 10 до 40 тысяч рублей вперед. А профсоюз не берет плату с работника, но стремится взыскать оплату своего представительства с работодателя по ст.100 ГПК, рассматривая эту норму в качестве санкции к работодателю за то, что вынуждает работника таскаться по судам.

Не в обиду будь сказано читателям АГ, но мой опыт показывает, что перенастроить адвоката на профсоюзные методы сложнее, чем обучить профсоюзного активиста практическим приемам судебной защиты трудовых прав.

«Адвокатская газета» сентябрь 2010