

Тема 6 «Развитие профсоюзного движения в России»

1. Понятие профессионального союза
2. История и характер профсоюзного движения в России
3. Современное состояние профсоюзного движения в России
4. Роль профсоюзов в защите трудовых прав и законных интересов работников
5. Характеристика современных проблем российских профсоюзов

1. Понятие профессионального союза

Согласно ст. 2 ФЗ от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профессиональные союзы – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Статья 30 Конституции РФ закрепляет и цель создания профсоюзов - защиту интересов объединяемых в профсоюз членов и других участников объединения, самоуправления, законности, гласности.

По мнению И.А. Иванникова, профсоюз – «массовая общественная организация наемных работников, основанная на общности их интересов в процессе труда и имеющая целью улучшение условий жизни и труда своих членов»¹.

М.О. Буянова указывает, что «профессиональные союзы являются представителями работников, состоящих в профсоюзе, и защищают их права и интересы по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений. В области коллективных споров профсоюзы представляют и защищают интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном законом порядке»².

О.В. Смирнов указывает, что основные задачи профсоюзов связаны с «осуществлением их главных функций – представительства интересов и защиты прав работников в сфере труда и связанных с трудом отношений. Именно с этой целью профсоюзы возникли, для этого в них объединялись и объединяются трудящиеся»³.

М. Буданова понимает под функциями профсоюзов «основные направления или стороны их деятельности, в которых проявляется природа профсоюзов и посредством которых осуществляется социальное назначение и роль в обществе»⁴.

Н.Н. Гриценко функциями профсоюзов определяет «основные направления их деятельности, которые способствуют решению стоящих перед этими организациями задач»⁵.

Н.Д. Подшибякина определяет функции профсоюзов как «основные направления их деятельности по решению стоящих перед ними задач, в которых проявляется сущность профсоюзов как добровольной общественной организации и раскрывается их социально-политическая характеристика, как социального института»⁶.

В.И. Шиян выделяет следующие основные функции профсоюзов:

1. Функция представительства интересов работников (осуществляется на всех уровнях);

¹ Иванников И.А. Актуальные проблемы теории государства и права. М.: Юрлитинформ, 2009. С. 133.

² Буянова М.О. Трудовое право: учебное пособие. Москва: Проспект, 2011. С. 30.

³ Смирнов О.В. Управление персоналом. Ростов н/Дону: Феникс, 2010. С.112.

⁴ Буданова М. Профсоюзы и гражданское общество: практика и перспективы партнерского взаимодействия в сфере труда // Власть. 2012. №1. С.41.

⁵ Гриценко Н.Н. Профсоюзы - строгий, конструктивный и заинтересованный оппонент власти и бизнеса // Труд и социальные отношения. 2010. №8. С.16.

⁶ Подшибякина Н.Д. Профсоюзы: помогать людям труда // Труд и социальные отношения. 2010. №7. С.12.

2.Функция защита прав работников в сфере труда и связанных с трудом отношений (защитная функция)»¹.

М.О. Буянова отмечает, что «профсоюзы представляют интересы работников при заключении коллективных договоров и соглашений при осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства (в том числе через инспекции труда профсоюзов), участвуют в отношениях по организации труда и управлению трудом, по формированию государственной политики занятости (выполняя тем самым представительскую функцию). Профессиональные союзы участвуют в правовом регулировании социально-трудовых отношений на всех его этапах, начиная с правотворческого процесса, на этапе правоприменения, в профилактике нарушения трудового законодательства до стадии восстановления нарушенного права»².

Гл. 2 ФЗ от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» установлены следующие права профсоюзов:

- 1.Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;
- 2.Право профсоюзов на содействие занятости;
- 3.Право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;
- 4.Право профсоюзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- 5.Право профсоюзов на информацию;
- 6.Право профсоюзов на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров;
- 7.Право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде;
- 8.Права профсоюзов в области охраны труда и окружающей среды;
- 9.Права профсоюзов на социальную защиту работников;
10. Право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

Главой III ФЗ от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» регламентированы гарантии деятельности профсоюзов:

- 1.Гарантии имущественных прав профсоюзов;
- 2.Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы;
- 3.Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы;
- 4.Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами профсоюзных органов.

Помимо этого ФЗ от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» установлены обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзов, что также можно отнести к гарантиям их деятельности.

Кроме перечисленного ФЗ от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» регулирует также отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами.

¹ Шиян В.И. Экономика труда. М.: Норма, 2010. С. 151.

² Буянова М.О. Указ. соч. С. 31.

2. История и характер профсоюзного движения в России

Чтобы оценить перспективы профсоюзов, полезно вспомнить историю их возникновения в дореволюционной России.

На Руси профсоюзов не было. Ремесленничество в основном было сосредоточено в слободах, которые жили своим укладом. При отхожих промыслах наём работников был индивидуальный и артельный. В принципе артель была и рабочей массой, и администрацией низового уровня, и «профсоюзом» в одном лице. При индивидуальном найме работник имел дело с хозяином-работодателем непосредственно или с его приказчиками. Но в любом случае и глава артели, и работник-индивидуалист всё же стремились к установлению личностного взаимопонимания с хозяином и работодателем настолько, насколько это позволяла социальная организация на основе сословно-кастовой иерархии личностных отношений.

Профсоюзы в Российской империи были созданы в конце XIX - начале XX века и легализовались в 1905 г. Возникли они не по инициативе самих тружеников - снизу, а были привнесены в рабочую жизнь извне «продвинутыми» интеллигентами, во всём подражавшими Западу. Они возникли как организации, целью которых (по замыслу их создателей) должно было быть их соучастие в разрушении тогдашней государственности.

Статистика говорит сама за себя, профсоюзы ныне - не миллионы тружеников, осознающих свои интересы и пути их достижения, а профсоюзная бюрократия, которая по своим целям в системе капиталистических отношений по сути смыкается с партийной бюрократией. И поскольку в народе к профсоюзам и профбоссам уважения нет, то у них нет и перспектив в новой логике социального поведения, формирующейся в русле Концепции общественной безопасности.

В традиционной западной профсоюзной модели основным контрагентом и оппонентом профсоюза является работодатель, основным же контрагентом большинства современных российских профсоюзов является государство.

Несмотря на то, что советские профсоюзы были официальным проводником хозяйственной и социальной политики государства, а современные российские профсоюзы (прежде всего ФНПР) наоборот, являются его оппонентом, их объединяет главное: и те и другие вторичны по отношению к государству, зависимы от него. Именно от государственной политики производны идеология, тактика и методы как советских, так и постсоветских профсоюзов, именно к государству обращены основные требования тех и других, с той лишь разницей, что отношение ВЦСПС к режиму почти всегда было позитивно, а отношение большинства современных профобъединений почти всегда негативно. Таким образом можно говорить о позитивном огосударствлении советских и о негативном огосударствлении постсоветских профсоюзов. Причем совершенно не важно, от какой части государства защищают трудящихся современные российские профсоюзы: от федеральной (в основном ФНПР), или от местной (в основном так называемые "свободные профсоюзы"). Важно, что основным объектом приложения своих социально-защитных усилий они считают именно государственные органы, а не непосредственного работодателя, собственника предприятия.

Огосударствление советских и современных российских профсоюзов в определенном смысле естественно. В советское время именно государство и его представители выступали в роли работодателя, а в период перестройки и либеральных реформ, несмотря на преобразование государственного работодателя в частного, государство сохранило за собой роль основного экономического субъекта в большей степени, чем все остальные, определяющего экономическое положение как в стране в целом, так и на конкретных предприятиях.

3. Современное состояние профсоюзного движения в России

В настоящий момент профсоюзное движение в России переживает серьезную трансформацию. Главная официальная структура - ФНПР - стремительно теряет свои позиции в рабочей среде и уступает их новым независимым профсоюзам, возникающим преимущественно на крупных предприятиях вследствие острых конфликтов наемных рабочих с руководством. Чаще всего это предприятия с участием иностранного капитала.

Основные причины падения доверия к структурам ФНПР - сложившееся представление в рабочей среде о том, что официальные профсоюзы фактически защищают интересы работодателей, а не наемных рабочих, неготовность к работе в новых условиях - старые кадры, отсутствие новых идей. Основная угроза для действующей власти заключается в том, что новые независимые профсоюзы на данный момент практически полностью ей не подконтрольны.

В самих профсоюзах, входящих в ФНПР, растут опасения потери своего влияния. Они начали активный поиск путей сотрудничества с независимыми профсоюзами в обход ФНПР, в частности, Горно-металлургический профсоюз России и профсоюз морского транспорта оказывали финансовую поддержку профсоюзу «Форда» во время забастовки в конце 2007 года.

Важно отметить, что до 2005 года в подавляющем большинстве профсоюзных организаций наблюдалась устойчивая тенденция к снижению численности их членов. По данным Всеобщей конфедерации профсоюзов (ВКП), объединяющей национальные профцентры стран СНГ, на период проведения XIX съезда профсоюзов в октябре 1990 года она составляла 141 млн. В январе 2001 в профсоюзах состояли уже 61 млн. человек, в 2005 году -- 53 миллиона. Сокращение профсоюзного членства было связано с кампаниями государственных властей и работодателей, направленными на развал профсоюзов [2, с. 37].

С 2005 года, по мере проникновения в Россию иностранного капитала и крупных транснациональных корпораций, появлялись совершенно иные хозяйственные и управленческие структуры. Анализ развития независимых профсоюзных движений в России отчетливо показал необратимость тенденции появления независимых или даже альтернативных ФНПР структур, способных отстаивать интересы человека труда. Формируется запрос общества на появление новых независимых активных профсоюзных движений, отстаивающих свои права, в том числе используя акции прямого действия.

Изначально независимые профсоюзные движения стали появляться на предприятиях с иностранным капиталом («Форд», «Нестле», «Кока-кола»). Сегодня подобная тенденция подхватывается в масштабах страны. Если еще в 2005 году данный тренд в наибольшей степени был характерен для регионов Северо-Западного ФО, то уже в 2008 году он стал общефедеральным. Наиболее громкими и резонансными стали забастовки на заводе «Форда» во Всеволожске (Ленинградская область), на «АвтоВАЗе» в Тольятти (Самарская область), на (предприятие РУСАЛа) в Североуральске (Свердловская область), на РЖД (Москва и Московская область). Забастовщики фактически смогли добиться поставленных целей - повышения зарплаты, что привело к резкому росту авторитета независимых профсоюзов и их лидеров, доказавших свою эффективность отстаивания интересов рабочих.

Причина возникновения независимых профсоюзов именно на предприятиях с иностранным капиталом - сложившаяся практика работы западных компаний, в том числе и транснациональных, нацеленная на взаимодействие с профсоюзами - один из составляющих элементов бизнес-стратегии. От способности договориться с профсоюзными лидерами нередко зависят многомиллионные прибыли или убытки компаний.

На настоящий момент ФНПР объединяет 41 общероссийский профсоюз на правах членских организаций и 6 профсоюзов на договорной основе, имеет 79 территориальных объединений организаций профсоюзов. По данным самого ФНПР, членские организации

ФНПР объединяют около 28 млн. членов профсоюзов (более 95 процентов всех членов профсоюзов в стране).

Падение доверия к ФНПР среди работников, существующее как тенденция уже не первый год, признают не только рядовые члены профобъединений или СМИ, но и сами лидеры входящих в ФНПР организаций.

Основные причины падения доверия к ФНПР:

1. Неэффективность действий, неумение и нежелание использовать новые возможности и формы, действия в интересах работодателей. ФНПР - консервативный, заполненный старыми еще советскими кадрами институт, с громоздкой разветвленной территориально-отраслевой структурой. ФНПР не пытается расширить методы и формы своей работы. К примеру, огромные различия между зарплатами самых высокооплачиваемых и самых низкооплачиваемых рабочих на производстве, по мнению руководителя Центра социальной политики Института экономики РАН Евгения Гонтмахера, связаны «со слабостью и соглашательством ФНПР, ограничившего свои усилия в этой сфере на требовании повышения МРОТ до прожиточного минимума и увеличении зарплаты бюджетников».

Большинство профсоюзов по-прежнему занимаются делами, никак не связанными с защитой интересов работников, - борьбой с пьянством, хищениями, организуют соревнования на производстве, праздники и спортивные мероприятия, т. е., по сути, выполняют административные функции.

2. Старые кадры, кадровый коллапс. Еще одна причина падения доверия к ФНПР - катастрофическое состояние кадрового состава профсоюзов. Преклонный возраст профбоссов, нежелание дать дорогу молодым закрепили за профлидерами кличку «корвалол-лидеры» [3, с.4-7].

3. Люди не знают, что они состоят в профсоюзах. «Автоматическое членство».

Достаточно часто работник, поступая на работу, становится членом традиционных профсоюзов как бы «автоматически», сам не зная об этом. Такое членство приводит, с одной стороны, к тому, что количество людей в ФНПР довольно велико, но при этом соцопросы показывают, что официальные данные сильно разнятся с теми, когда люди сами себя определяют как членов профсоюза.

4. Махинации с собственностью профсоюзных лидеров. Сильно подрывают имидж профсоюзной верхушки и доверие к организации в целом случаи имущественных махинаций со стороны профсоюзных лидеров. Чаще всего это связано с «наследством», доставшимся ФНПР от структуры ВЦСПС - санаториями, домами отдыха, недвижимостью и т.д. ФНПР унаследовал от ВЦСПС в 1991 году около 1500 гостиниц, санаториев и домов отдыха. За прошедший период число объектов на балансе ФНПР сократилось до 500--600. Считается, что на балансе остались только прибыльные предприятия. Точный список имущества ФНПР неизвестен [3, с.23].

5. Зависимость от партии власти, политическая ангажированность и; употребление политического веса в интересах профсоюзных боссов. В связи с усилением политической активности в предвыборный период и участием ФНПР в кампании «Единой России» достаточно часто в адрес профсоюзных боссов раздаются упреки в политической ангажированности и в использовании политического влияния в собственных целях.

6. Уменьшение социальной значимости ФНПР.

Треть членов профсоюзов, опрошенных ВЦИОМ в 2007 году (18-19 апреля), указали на то, что их права никем не защищены. 36,3% респондентов ответили именно так, отвечая на вопрос: «Кто на Вашем предприятии в наибольшей степени защищает интересы и права работников?» При этом в тех случаях, когда права все же приходилось защищать, лишь 5,1% работников предпочитали обращаться в профсоюзы. Такие показатели максимально ярко демонстрируют недоверие к профсоюзам - в первую очередь к ФНПР - и их неэффективности 80,3% из опрошенных ВЦИОМ считают, что профсоюз мало влияет на положение работников. Одна из причин такого положения вещей - отсутствие развития профессиональных сообществ. Так, среди лиц старше 60 лет членами профсоюзов явля-

ются 43,5%, среди лиц 45--59 лет - 34,7%, из более молодых людей; 25-34 года и 18-24 года - в профессиональных сообществах состоят 26,6% и 21,8% соответственно.

Согласно опросу ФОМ, проведенному в феврале 2008 года, 66% респондентов считают, что работодатели не заинтересованы в существовании профсоюзов. Непосредственно среди членов профсоюзов также чувствуется неуверенность в способности профессиональных сообществ наладить связь с руководством компаний - опыт борьбы за права работников позволяет только 24% полагать, что работодатели заинтересованы в существовании профсоюзных сообществ.

4. Роль профсоюзов в защите трудовых прав и законных интересов работников

В соответствии с Конституцией РФ каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30 Конституции РФ), каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (статья 45 Конституции РФ).

Согласно статье 1 ТК РФ одной из целей трудового законодательства является защита прав и интересов работников и работодателей. Вместе с тем одна из основных задач трудового законодательства – «правовое регулирование отношений по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и разрешение трудовых споров»¹.

В развитие указанных конституционных норм в главе 58 ТК РФ закреплены нормы о защите трудовых прав и свобод, а в статье 352 ТК РФ защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами признана одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод.

Ст. 370 ТК РФ приоритетной формой защиты трудовых прав и законных интересов работников признается право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

«Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах»².

Е.С. Садовая отмечает, что для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать «правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями»³.

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующих на территории субъекта РФ, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право «беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-

¹ Дрямов В.П. Политика профсоюзов по защите трудовых прав наемных работников и повышению качества рабочей силы // Уровень жизни населения регионов России. 2007. №3. С.54.

² Гриценко Н.Н. Указ. соч. С.17.

³ Садовая Е.С. Роль и место профсоюзов в модернизации России // Труд и социальные отношения. 2010. №4. С. 6.

правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений»¹.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право: «осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников; принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях; защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе); предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников; направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения; осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями; принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов; принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда; принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права; принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ; обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве»².

Согласно статье 371 ТК РФ работодатель принимает решение с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ. Например, «разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 105 ТК РФ), либо очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 123 ТК РФ)»³.

Учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, и проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов являются основными формами участия работников в управлении организацией (статья 53 ТК РФ).

¹ Петров А.Я. Права профсоюзов в сфере труда и гарантии их деятельности // Трудовое право. 2007. №5. С.82.

² Петров А.Я. Указ. соч. С.83-84.

³ Козина И.М. Корпорации и профсоюзы - вариант России // Мир России. 2009. №1. С.149.

В статье 372 ТК РФ установлен порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов. В частности, «работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование к нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников»¹.

«Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме»².

В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

В.И. Шиян отмечает, что «при недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ»³.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня ее получения провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

В статье 373 ТК РФ установлен порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Так, при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного про-

¹ Садовая Е.С. Указ. соч. С.8.

² Там же. С.8.

³ Шиян В.И. Указ. соч. С.156.

гула. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

В статье 374 ТК РФ закреплены гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы: «увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа»¹.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

В статье 375 ТК РФ предусмотрены гарантии освобожденным профсоюзным работникам. В соответствии со ст. 26 ФЗ от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации. Равноценная работа (должность) – «сохраняется оплата труда, уровень власти, например, если работник занимал должность начальника отдела, работодатель должен предоставить ему должность начальника отдела»².

«При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 мес., а в случае учебы или переквалификации - на срок до 1 года. Работник теряет право на сохранение заработка, если он откажется от предложенной работы»³.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

¹ Шиян В.И. Указ. соч. С.159.

² Шиян В.И. Указ. соч. С.160.

³ Там же. С. 160.

В статье 376 ТК РФ регламентирует - гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа. В соответствии со ст. ст. 27, 30 ФЗ от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение 2 лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев, предусмотренных п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Согласно ст. 28 ФЗ от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» работодатель предоставляет профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения для проведения заседаний, хранения документации, а также должен предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Также работодатель может «передавать в бесплатное пользование профсоюзам находящиеся на балансе организации либо арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей»¹. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. «При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств»².

Н.Д. Подшибякина указывает, что «работодатель может оплачивать труд руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, который можно приравнять к уровню оплаты труда, например, топ-менеджеров»³.

В ст. 30 ФЗ от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусмотрено, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами. Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением. По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

Основными проблемами деятельности профсоюзов является то, что содержание главы 58 ТК РФ и статьи 11 ФЗ от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» различаются и по объему норм (положений), и по сути

¹ Самраилова Е.К. Современное состояние деятельности профсоюзов на рынке труда и проблемы молодежи // Труд и социальные отношения. 2010. №9. С. 36.

² Самраилова Е.К. Указ. соч. С.36.

³ Подшибякина Н.Д. Указ. соч. С.21.

регулируемых ими отношений. Однако главное в другом: ТК РФ и статья 11 ФЗ от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» не определяют понятие защиты трудовых прав и законных интересов работников и конкретные ее формы. С удивлением приходится констатировать: статья 19 ФЗ от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусматривает право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, т.е. профсоюзный контроль не относится к защите трудовых прав и законных интересов работников. В ТК РФ, наоборот, профсоюзный контроль, в рассматриваемом контексте является приоритетной формой защиты трудовых прав и законных интересов работников (статья 370). Таким образом, глава 58 ТК РФ о защите трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами как одном из основных способов защиты трудовых прав и свобод нуждается в кардинальных изменениях. Необходима принципиально новая концепция этой главы в целях повышения эффективности такой защиты.

5. Характеристика современных проблем российских профсоюзов

М.А. Молокова указывает, что «официальные» профсоюзы, входящие в ФНПР, оказались в большинстве случаев недееспособны, а альтернативные - крайне малочисленны и в силу этого слабы. Наемные работники перед угрозой увольнений или неоправданных сокращений заработной платы чувствуют себя экономическими и политически незащищенными, а предприниматели и работодатели - свою безнаказанность и монополизм. Профсоюзов как будто нет»¹.

Н.В. Вычерова отмечает, что «проблемы профсоюзов носят структурный характер. Прежде всего, сказывается советское прошлое. Профсоюзы в СССР решали в первую очередь задачи социальной защиты, практически не занимаясь собственно профсоюзной деятельностью - защитой работников перед работодателем (государством). Большинство активистов в профсоюзах ФНПР - люди пожилые, давно работающие в профсоюзных структурах. Они уже не могут измениться и начать работать по-новому»².

Н.М. Сенников указывает, что «общее снижение роли профсоюзов в регулировании рынка труда ведет к снижению и размыванию социальных стандартов, повышению социальной напряженности в обществе»³.

По мнению Н.И. Костиной «профсоюзы, являясь неотъемлемой частью гражданского общества, в последние годы ослабили свою деятельность, не имеют такого авторитета, как на Западе»⁴.

По мнению М.А. Молокозов «отсутствие сильных профсоюзов, способных защитить интересы наемных работников в стране, приводит к потерям для всего общества. Злоупотребления работодателей, явный эгоизм собственников, перенаправляющих антикризисные финансовые потоки в свою пользу, послужили «горючим» материалом для накопления потенциала социального взрыва во многих регионах и в стране в целом. Последствия социальной и экономической незащищенности формируют чувство тревоги и отчаяния у многих рядовых работников, которые идут на самые крайние и стихийные меры по защите своих прав и интересов своих семей»⁵.

¹ Молокова М.А. Готовы ли профсоюзы защищать интересы наемного труда в России // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2011. №2. С.91.

² Вычерова Н.В. Двусмысленное положение профсоюзов в настоящее время // Социальное и пенсионное право. 2008. №4. С.28.

³ Сенников Н.М. Свобода объединения в профсоюзы как юридическая категория // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. №4. С.20.

⁴ Костина Н.И. Правовые основы деятельности профсоюзов в условиях глобализации // Социальное и пенсионное право. 2010. №3. С.31.

⁵ Молокова М.А. Указ. соч. С.94.

1. Рост доверия населения к деятельности независимых профсоюзов, в том числе одобрение забастовочной активности, существенно образом оказывает влияние на производительность российских компаний, делая профсоюзы реальными игроками, способными воздействовать в том или ином ключе, как на репутацию отдельных компаний, так и на имидж страны в целом. С 2005 года независимые профсоюзы в России активизируют свои усилия по борьбе за трудовые права. В настоящий момент их деятельность зафиксирована в 28 субъектах Федерации. Широкое освещение мировыми СМИ забастовочной активности европейских и американских профсоюзов, а также радикализация протеста российских независимых профсоюзов стали серьезным образом влиять на общественное мнение. По данным ФОМ, уже на начало 2008 года почти половина россиян заявили о положительном отношении к участникам забастовок. Это почти двухкратный рост доверия к профсоюзам за последние годы. В общественном сознании начинает доминировать убежденность, что забастовки - это единственный эффективный способ защитить свои права.

2. С 2006 года независимые профсоюзы получили выход, как на российские, так и на крупные европейские и американские СМИ. В 2007 году они стали инициировать мощные кампании в западных СМИ, используя активно тему репрессий в отношении своих активистов, призывая не покупать товары до тех пор, пока требования профсоюзов не будут удовлетворены. Таким образом, профсоюзы получили мощный инструмент влияния на руководство компаний, активно прибегали к технологии социального шантажа, не боясь наносить ущерб бренду компании.

3. Вмешательство третьих лиц: международных правозащитных структур, международных профсоюзных федераций, российских левацких организаций и представителей радикальной оппозиции - все это провоцирует создание новых альтернативных независимых профсоюзов, способствует росту социальной активности в стране и стимулирует протестные настроения.

4. В 2006 и 2007 годах велась очень интенсивная работа по социализации лидеров и актива независимых профсоюзов и их подготовке к борьбе за трудовые права. Почти все действующие лидеры независимых профсоюзов проходили и проходят зарубежные стажировки в США на базе крупнейшего профсоюзного объединения АФТ-КПП (Американская федерация труда - Конгресс производственных профсоюзов). С 2007 года крупные независимые профсоюзы становятся членами самых влиятельных профсоюзных ассоциаций и федераций Европы и США, их зависимость от российского производителя сокращается.

5. Существенное улучшение технологической базы независимых профсоюзов:

- независимые профсоюзы активно используют интегрированные коммуникативные стратегии, задействуют все имеющиеся в распоряжении ресурсы: внешние и внутренние;

- налажен выпуск собственных рекламных, агитационных материалов, выпуск специальных газет, внедряются сетевые способы коммуникации с активом, создаются форумы и новые коммуникативные площадки - выстраивание альтернативных каналов коммуникации;

- почти на всех предприятиях новыми лидерами независимых профсоюзов становятся журналисты и пиарщики, которые либо занимались профессиональным освещением деятельности трудового коллектива, либо в прошлом имели опыт проведения информационных кампаний. Новыми лидерами часто становятся идеологи, пропагандисты и интеллектуалы;

- в последнее время представители радикальной оппозиции также начали выпускать несколько газет и распространять их на предприятиях.

6. Радикализация протеста. Многие лидеры независимых профсоюзов быстро переходят к радикальным действиям. Если в 2006 и даже в 2007 году самыми популярными были так называемые итальянские забастовки, то уже в 2008-м можно прогнозировать рост бессрочных забастовок, голодовок, перекрытий федеральных трасс. Наиболее актив-

ные профсоюзные лидеры тесно сотрудничают с коалицией «Другая Россия» и участвуют в Маршах несогласных.

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Российская газета. 2009. 21 января; СЗ РФ. 2009. № 4. Ст. 445.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ // СЗ РФ. 2012. № 1. Ст. 3.
3. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12 января 1996 года №10-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
4. Буданова М. Профсоюзы и гражданское общество: практика и перспективы партнерского взаимодействия в сфере труда // Власть. 2012. № 1.
5. Буянова М.О. Трудовое право: учебное пособие. Москва: Проспект, 2011.
6. Восковский А. Правовые проблемы профсоюзов // Новая бухгалтерия. 2009. № 6.
7. Вычерова Н.В. Двусмысленное положение профсоюзов в настоящее время // Социальное и пенсионное право. 2008. № 4.
8. Гриценко Н.Н. Профсоюзы - строгий, конструктивный и заинтересованный оппонент власти и бизнеса // Труд и социальные отношения. 2010. № 8.
9. Дрямов В.П. Политика профсоюзов по защите трудовых прав наемных работников и повышению качества рабочей силы // Уровень жизни населения регионов России. 2007. № 3.
10. Иванников И.А. Актуальные проблемы теории государства и права. М.: Юрлитинформ, 2009.
11. Козина И.М. Корпорации и профсоюзы - вариант России // Мир России. 2009. № 1.
12. Костина Н.И. Правовые основы деятельности профсоюзов в условиях глобализации // Социальное и пенсионное право. 2010. № 3.
13. Молокова М.А. Готовы ли профсоюзы защищать интересы наемного труда в России // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2011. № 2.
14. Петров А.Я. Права профсоюзов в сфере труда и гарантии их деятельности // Трудовое право. 2007. №5.
15. Подшибякина Н.Д. Профсоюзы: помогать людям труда // Труд и социальные отношения. 2010. № 7.
16. Садовая Е.С. Роль и место профсоюзов в модернизации России // Труд и социальные отношения. 2010. № 4.
17. Самраилова Е.К. Современное состояние деятельности профсоюзов на рынке труда и проблемы молодежи // Труд и социальные отношения. 2010. № 9.
18. Сенников Н.М. Свобода объединения в профсоюзы как юридическая категория // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 4.
19. Смирнов О.В. Управление персоналом. Ростов н/Дону: Феникс, 2010.
20. Шершук А.В. Российские профсоюзы: проблемно-ориентированный подход // Труд и социальные отношения. 2010. № 8.
21. Шиян В.И. Экономика труда. М.: Норма, 2010.
22. Фролова Т.Л. Проблемы, особенности и тенденции развития организационной структуры профсоюзов системы ФНПР // Труд и социальные отношения. 2010. № 5.
23. Чапыгина С.А. Государство и профсоюзы в системе социального партнерства: взаимные ожидания // Социология власти. 2010. № 3.