**Пятый Российский социальный Форум 17-18.02.2024**

**Тезисы выступления генерального инспектора труда**

**Союза профсоюзов России С.В.Храмова**

**«Реализация права работников на объединение,**

**задачи и проблемы профсоюзной работы;**

**защита социально-трудовых прав работников: актуальные решения»**

Уважаемые товарищи по профсоюзному ремеслу!

Начиная наш обмен мнениями по вопросам развития реальных свободных профсоюзов, анализ методов и практик их действий в защиту прав и интересов трудящихся, полагаю, что мы сможем выработать рекомендации для более успешной деятельности каждого свободного профсоюза, консолидировать их усилия по правовой и коллективной защите трудящихся, выработать механизмы профсоюзного строительства в сложившихся условиях трудовых отношений, начать подготовку законопроектов о внесении изменений в трудовое законодательство в интересах трудящихся.

Труженик приходит на рабочее место 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 35 лет 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 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» исчерпывающе.

Россияне хорошо усвоили: покорность приносит прожиточный минимум, а строптивый лишается этого. Примеры правдоискателей подтверждают бесполезность споров с администрацией. Спор работника с начальником, заканчивается депремированиями и 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, большинство трудящихся, к сожалению, не знает. “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 нормы 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 первичная профорганизация 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. Кроме того, решениями уже трех КСОЮ восстановлено действие якобы «неработающей» части 4 ст.25 ФЗ «О профсоюзах…», которыми определено, что увольнение уполномоченного профорганизации по охране труда невозможно без согласия ее комитета. Следовательно, устав свободного профсоюза должен предусматривать право первичек на назначение своих уполномоченных по ОТ.

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. Четкость формулировок 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» работодателя.

К грамотности относится и правовая грамотность. Участие профсоюзных активистов в судах по искам работников является очень важной составляющей деятельности свободных профсоюзов. Еще в начале своего профсоюзного ремесла я понял, что сделать из юриста профсоюзника гораздо сложнее, чем из профсоюзника – юриста-трудовика. Кстати, согласно исключению, установленному ч.4 ст.49 ГПК РФ, не требуется юридический диплом для представителя профсоюза по трудовому спору члена этого профсоюза.

Пренебрежение правами работников - это нормальное, к сожалению, явление, устоявшееся в трудовых отношениях в России. И действующий пока Трудовой кодекс РФ, и сложившаяся практика применения его судами, создают ряд проблем, препятствующих развитию в нашей стране цивилизованных трудовых отношений.

Вынужден развеять миф о том, что 90% исков работников суды решают в пользу трудящихся. Статистически это действительно так, но подавляющее большинство из удовлетворенных исков относится к требованиям работника о перерасчете назначенной ему пенсии. Т.е. эти иски не затрагивают интересов работодателя, это вопросы к СФР. И здесь полагаю необходимым поделиться следующими выводами из моей и моих товарищей-профсоюзников практики представительства работников в судах России.

Эта практика показывает, что в ходе судебного рассмотрения трудового спора в районном суде, работник должен доказать не свою правоту, не обстоятельства, подтверждающие нарушение работодателем прав работника и норм ТК РФ, но доказать судье отсутствие оснований для отмены областным судом решения, вынесенного в пользу работника.

Суть в том, что представителю работника необходимо четко и выверенно формулировать исковые требования, тщательно сопоставлять даты и содержания документов. При этом, работнику или представляющему его профсоюзу весьма непросто собрать прямые доказательства незаконности действия дирекции или привести в суд свидетеля – подчиненного тому же директору работника или менеджера. Однако, на позицию судьи по делам с участием профсоюзов весьма позитивно влияет присутствие в зале «слушателей» - членов этой профорганизации, молча демонстрирующих суду реальность своего «альтернативного» профсоюза.

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 российский 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.

СПР и его профсоюзы все эти годы настаивал на том, что свобода работодателя в отношении премирования работников, якобы установленная статьей 191 ТК РФ, относится только к разовым поощрениям, за, например, тушение пожара в цеху. А ежемесячная премия является предусмотренной ст.ст.129 и 135 ТК РФ частью заработной платы.

И высшие суды России услышали нас. Верховный Суд РФ 27.06.2022 вынес Определение по делу № 16-КГ22-12-К4, в котором указал:

*«…заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда… Система оплаты труда может включать помимо фиксированного размера оплаты труда (оклад, тарифные ставки), доплат и надбавок компенсационного характера, доплаты и надбавки стимулирующего характера, к числу которых относится премия, что предполагает определение ее размера, условий и периодичности выплаты (премирования) в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах…, то есть премия, которая входит в систему оплаты труда и начисляется регулярно за выполнение заранее утвержденных работодателем показателей, является гарантированной выплатой, и работник имеет право требовать ее выплаты в установленном локальном нормативном акте, коллективном договоре размере при условии надлежащего выполнения своих трудовых обязанностей (*[*статья 135*](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statja-135/#000655) *ТК РФ).*

*В отличие от премии, которая входит в систему оплаты труда, премия, предусмотренная* [*частью первой статьи 191*](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-viii/glava-30/statja-191/#101181) *ТК РФ, исходя из буквального толкования этой* [*нормы*](https://legalacts.ru/kodeks/TK-RF/chast-iii/razdel-viii/glava-30/statja-191/#101181)*, является одним из видов поощрения работников работодателем за добросовестный и эффективный труд, применение которого относится к компетенции работодателя. Такая премия не является гарантированной выплатой (гарантированным доходом) работника, выступает лишь дополнительной мерой его материального стимулирования,**поощрения, применяется по усмотрению работодателя,..»*

Более того, Конституционный Суд России принял Постановление от 15.06.2023 № 32-П, в котором выявил конституционно-правовой смысл премирования, 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 (включающей, 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!

Кстати, за несколько 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 не было в ТК РФ до 30.01.2024), 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**).**

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

При этом очевидно, что имеющееся в ТК РФ базовое определение «профорганизация, объединяющая более половины работников» не может служить критерием представительности профсоюза. Одним из критериев представительности профсоюза на предприятии может быть его абсолютная численность, при этом различная для крупных или средних предприятий, а также и относительная численность, в том числе и по профессиональным группам как на уровне организации, так по отрасли на территориальном и федеральном уровнях, а также забастовочный потенциал профсоюза, определяемый его поддержкой даже 10% работников от общего числа или 20% от числа работников важного подразделения.

При этом, 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 за членство в этом профсоюзе ему от дирекции перепадает лишних 10 тысяч, а члену другого («малого») профсоюза этих денег не положено, он и будет в этом «большом» профсоюзе. И мотивация членства в профсоюзе не связана с активностью борьбы этого профсоюза за права трудящихся. А затем только с этим профкомом директор и заключает коллективный договор, не представляющий интереса для работников. Кроме того, ст.37 ТК, которая формально дает право всем профсоюзам участвовать в коллективных переговорах на уровне предприятия, не содержит механизма реализации этого права и, следовательно, лишена практического смысла.

Кроме того, в том же ТК РФ есть и другое определение: «профорганизация, представляющая интересы более половины работников». Это означает, что представительность профорганизации может определяться и подписными листами работников, не вошедших еще в состав членов свободного профсоюза, но поддержавших выдвинутые им требования.

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 «освобождать» 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 правовиками 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, уравновешивает в трудовых отношениях с работодателем заведомо более слабые позиции каждого отдельного работника.

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

1. Консолидация свободных профсоюзов. Сейчас в России действуют три общероссийских объединения свободных профсоюзов. Это Союз профсоюзов России (СПР), Конфедерация труда России (КТР) и Объединение профсоюзов России СОЦПРОФ, работают также несколько автономных профсоюзов. К сожалению, между ними не сложились взаимополезные товарищеские отношения. Очевидно, что ставить вопрос об их формальном объединении не приходится. В то же время очевидно и то, что большинство профсоюзов, входящих в эти профцентры, занимаются реальной профсоюзной деятельностью, имею успехи и неудачи. Регулярный обмен соответствующей информацией, материалами и, самое важное, солидарная поддержка коллективных действий дали бы существенный положительный эффект для каждого из профсоюзов.

СПР видит путь к такой консолидации через заключение на разных уровнях соглашений о взаимном признании членства и взаимопомощи. Такие соглашения уже заключены между СПР и его профсоюзами (РПМ и РПРиУ) с профорганизациями других профобъединений. Суть их в том, что профорганизация, сохраняя свой устав и «конфессиональную» принадлежность, приобретают право использовать уставы профорганизаций СПР с тем, что при несовпадении уставных положений, применяются те, которые выберет сама профорганизация.

Возможно также и объединение технических и правовых инспекций труда различных профсоюзов.

1. Взаимодействие с левыми партиями, социальными движениями. Многие их активисты 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 правомочия 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. Такие работу активно проводят РРП, «Рабочий контроль», РКРП, региональные отделения КПРФ.
2. 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 трудящихся того, что в случае их увольнения за профсоюзную деятельность они будут получать свою зарплату из ФЗПЛ до восстановления по суду с помощью профсоюзных правовиков, а присужденную оплату вынужденного прогула должны будут вернуть в ФЗПЛ. Для запуска такого механизма достаточно зарезервировать несколько млн.рублей, а 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.** Важнейшая задача реального профсоюза - добиться заключения (или участия в заключении) коллективного договора на предприятии или отраслевого (территориального) 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.

Эффективность социального партнерства, посредством которого реализуются рыночные механизмы оплаты труда, должна быть обеспечена в сквозном отражении  вопросов оплаты труда в Генеральном соглашении между профсоюзами, объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, а также, тарифных (отраслевых), региональных соглашениях и коллективных договорах, непосредственное участие в подготовке, заключении и контроле за исполнением которых должны принимать представители всех соответствующих профсоюзов.

Регулирование заработной платы через систему социального партнерства нормально для моделей рыночной экономики развитых стран, при наличии в этих странах достаточно мощного, не притесняемого профсоюзного движения и отлаженного, механизма переговоров по этому вопросу между профсоюзами и работодателями.

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.

Например, вопреки норме закона, в состав РТК входят только два из четырех зарегистрированных в РФ общероссийских профобъединений. Практически во всех региональных трехсторонних комиссиях представлено только одно профобъединение – ФНПР. Деятельность Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений должна быть сосредоточена не на общих декларациях, но на конкретном договорном регулировании социально-трудовых отношений на федеральном уровне, а также участии в разрешении трудовых конфликтов.

Например, в ФЗ «О профсоюзах…» есть существенная прореха. В нем записано много прав профсоюзов, но, к сожалению, отсутствуют встречные обязанности работодателей по обеспечению этих прав. Ст.11 устанавливает право беспрепятственного прохода профсоюзного представителя на предприятие, где работают члены этого профсоюза. Но это право не подкреплено соответствующей обязанностью директора этого завода и уж тем более, ЧОПовца на его проходной…

То же можно сказать и о требованиях, выдвигаемых профсоюзными инспекторами по ст.ст.19 и 20 ФЗ «О профсоюзах» и ст.370 ТК РФ. Почему эти требования не рассматриваются в порядке главы 61 ТК, как требования по коллективному спору?

Я понимаю, что все это можно оформить в качестве проекта поправок в ТК, но это муторно. Но ввести обязанности работодателя, соответствующие правам профсоюза, можно через специальное решение РТК. Т.е. представленные в РТК работодатели принимают на себя обязательство обеспечивать исполнение установленных в ТК и в ФЗ «О профсоюзах» прав профсоюзов и их представителей в отношении профсоюзов, имеющих право быть представленными в РТК.

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 сформулировать реальные требования 20% от числа работников одного цеха и продемонстрировать свой забастовочный потенциал.

Неотъемлемой составляющей системы социального партнерства является механизм разрешения коллективных трудовых споров.

Специалистами много говорится о невозможности, в соответствии с главой 61 ТК, проведения 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 честь 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 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 транспортного цеха.

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. В этой связи важнейшим является право на проведение предупредительной часовой забастовки. Не думаю, что работодатель не удовлетворит требования профсоюза, организовавшего часовую забастовку… Как правило, именно отказ дирекции от ответа на требования «не своего» профсоюза и приводит к стихийной забастовке. Число и массовость которых неизбежно будут расти, если не внести кардинальных изменений в законодательство (например, восстановить законы о колдоговорах и о коллективных трудовых спорах) и не отказаться от фаворитизма в отношениях с профсоюзами.

Глубочайшее заблуждение наших законодателей и многих сограждан, которые считают, что закон о забастовках, о разрешении коллективных споров должен быть направлен на максимальное усложнение процедуры.

Кстати, еще 4 марта 1906 года в Российской империи законодательно было отменено приравнивание забастовщика к бунтовщику!

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

**О профсоюзах трудящихся с нестандартной занятостью (самозанятых, работающих по договорам ГПХ).**

Как выход из бедности и безысходности может рассматриваться самозанятость или согласие на работу без заключения трудового договора. 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 ГПХ, 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, ГПХ и самозанятых сможет соответствующая территориальная организация этого профсоюза. Такая территориальная организация может объединять тружеников одной узкой специальности: репетиторов, портных, ремонтников, фрилансеров и т.д. Ее целью станет заключение отраслевого тарифного соглашения, предусматривающего условия оплаты их труда, ниже которых наниматель не сможет получить их работу. Для заключения такого соглашения потребуется охват членством в профсоюзе не менее 20% от числа этих специалистов.

**О насущных изменениях в трудовом законодательстве.**

Практика судебного рассмотрения трудовых споров ставит вопрос о внесении в ГПК РФ (или в ТК РФ) специального раздела о процессуальных особенностях рассмотрения трудовых споров, вызванных заведомым неравенством сторон трудовых отношений, в которых работник является слабой стороной.

Сейчас процессуальные нормы регулируются ГПК РФ с учетом некоторых особенностей, предусмотренных ст.ст.391-395 ТК РФ. При этом требует существенной детализации порядок получения работниками доказательств, находящихся у работодателя; порядок исполнения судебных решений, в том числе и обращенных к немедленному исполнению; введение возможности рассмотрения судами исков профсоюзов по нарушению порядка заключения КД (сейчас вопросы, связанные с КД, не подлежат рассмотрению в судах). Кроме того, остро актуальными являются дополнения в ст.211 ГПК РФ, которая устанавливает: *«Немедленному исполнению подлежит решение суда о восстановлении на работе».* При этом, несмотря на очевидную сходную правовую природу, суды не обращают к немедленному исполнению решения о: признании незаконным увольнение работника с изменением порочащего основания увольнения на собственное желание с даты вынесения решения; признание отношений по договору ГПХ трудовыми с даты начала отношений по ГПХ.

Таким образом, особенно важным представляется разработка законопроекта «О судопроизводстве по рассмотрению трудовых споров.» Это может стать новой главой в ГПК или в ТК.

При этом недопустимым является создание неких «трудовых судов», состоящих из судьи и заседателей от работодателей и профсоюзов. Ясно, что от профсоюзов таким заседателем будет представитель ФНПР, чья заведомо негативная позиция по иску члена другого профсоюза будет очевидна.

Наряду с необходимостью подготовки и внесения в ГосДуму законопроектов о точечных изменениях в ТК РФ, полагаю целесообразным сформировать рабочую группу по подготовке законопроекта «О трудовых отношениях в платформенной экономике», которым будет предусматриваться приоритет трудовых договоров в логистическом секторе маркетплейсов, с особенностями занятости в других направлениях деятельности агрегаторов.

Уже подготовлены законопроекты в статью 74 ТК РФ, суть которого в том, чтобы приравнять увольнение в связи с несогласием на изменение условий труда к сокращению, исключив при этом ч.7 ст.77 ТК РФ; в статью 36 ТК, определив распространение установленного ст.37 порядка коллективных переговоров на переговоры, инициированные работодателем. Есть необходимость дополнений в ст.83 ТК в части распространения на призывников части гарантий, установленных для мобилизованных и сохранения основания увольнения «по сокращению штата» для увольняемых по отмененному решению о восстановлении.

 Необходимо восстановить институт внештатных инспекторов Гострудинспекции и стимулировать расширение их числа за счет профсоюзных активистов, имеющих опыт защиты трудовых прав и авторитет среди рабочих.

**О трудящихся из стран бывшего СССР.**

Основная проблема наших товарищей, рабочих-мигрантов из республик бывшего СССР в том, что они вынуждены регулярно выезжать из России для переоформления въезда. Поскольку это грозит потерей работы, то они зачастую идут на нарушение закона РФ и продолжают работать, попадая в зависимость и от работодателя, и от полиции.

Не менее важная проблема в том, что работодатель старается обмануть мигранта и не выплатить ему зарплату или часть ее. Эта проблема тесно увязана с первой, так как нечестный работодатель надеется на то, что работник-мигрант будет вынужден уехать, не дождавшись зарплаты.

Но если рабочие мигранты вошли в профорганизацию в составе свободного российского профсоюза, например, в Союзе профсоюзов России СПР, то профсоюзный представитель сможет добиться в ГИТ, в прокуратуре или в суде выплаты задолженности по зарплате для каждого мигранта - члена профсоюза и переслать деньги ему. Через профорганизацию рабочие-мигранты смогут добиваться решения задач: профессионального тестирования и обучения, обеспечение им гарантий по оплате труда; предоставление мигрантам жилья для временного проживания; их медицинское обслуживание и социальное страхование и другие.

 Это важнейшая мотивация и задача профсоюза для мигрантов!

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!

e-mail:hramov-s@yandex.ru

<https://unionsrussia.ru/>