

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО
УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ
ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Москва

- 1 -

ББК 66.72
Хр-88

Автор:
Храмов С. В., Генеральный инспектор труда СПР

Социальное партнёрство. Урегулирование коллективных трудовых споров. – М.:2015. – 119 с.

Методическое пособие подготовлено по материалам анализа нормативно-правовой базы в области коллективных трудовых споров. Описывается практика в данном направлении и конкретные рекомендации для работы профактива.

Контакты СПР:

Адрес: 115093, г. Москва, ул. Люсиновская, д. 39, стр. 5;
Тел.: +7 (495) 959-85-18;
Факс: +7 (495) 959-83-89;
Электронная почта: sprgu@mail.ru;
Сайт СПР: www.unionsrussia.ru;

«При реализации проекта используются средства, выделенные в качестве гранта «Фондом развития гражданского общества».

ОТ АВТОРА

Низкая зарплата, неоплачиваемая переработка, постоянное изменение графиков сменности и отпусков, некомфортные условия труда, наконец, угроза увольнения «в связи с кризисом» – единственный действенный способ защиты своих прав при этом – объединиться и солидарными коллективными действиями отстоять своё профессиональное достоинство, сохранить свои трудовые места и зарплату.

Но как это сделать правильно, как сделать свои требования эффективными, чтобы добиться поставленных целей?

Рынок труда базируется на трудовом праве, которое имеет два источника – трудовое законодательство и трудовой договор. Необходимо отметить, что трудовое законодательство нуждается в кардинальных изменениях, при этом оно должно сохранить главное содержание: защитные механизмы для заведомо более слабой стороны трудовых отношений – работников.

Работники нанимаются на работу с целью заработать. Человек, работающий по найму, хочет получать деньги за то, что он «продаёт» свою квалификацию и рабочее время. Изначально он не намерен бороться, отстаивать права, он хочет просто получать деньги за свой добросовестный труд. Очевидно, что работник заинтересован в стабильности и процветании предприятия, как гарантии своего социального статуса.

В процессе работы у него могут возникнуть вопросы и требования к начальству, недовольство чрезмерными, по его мнению, претензиями к нему. О том, как поступить в такой ситуации, Вы получите ответ из данного методического пособия.

ВВЕДЕНИЕ

Для более полного восприятия темы предлагаем ознакомиться с конкретными понятиями, которые впоследствии будут использованы. Что такое социальное партнёрство в сфере труда и в каких формах оно осуществляется, какие конфликты можно назвать коллективными трудовыми спорами, какие вопросы являются предметом данных споров и каковы способы их решения – эти и другие вопросы являются предметом обсуждения на страницах данного методического пособия.

Социальное партнёрство

Согласно Трудовому кодексу (ТК) Российской Федерации, социальное партнёрство в сфере труда (далее – социальное партнёрство) – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

Сторонами социального партнёрства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнёрства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Социальное партнёрство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- участия работников, их представителей в управлении организацией;
- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Коллективные трудовые споры

Коллективные трудовые споры – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Предметом данных споров являются различные вопросы, касающиеся социально-экономических условий труда и быта, а также по поводу коллективных договоров и в связи с отказом учесть мнение профкома.

Требования трудовых коллективов или профсоюзов, не относящиеся к трудовым спорам (политические, экологические и т. п.), рассмотрению в порядке, установленном для трудовых споров, не подлежат.

Примирительные процедуры

Примирительные процедуры – это рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения:

- примирительной комиссией;
- с участием посредника;
- в трудовом арбитраже.

Примирительная комиссия создается в срок до трёх рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Посредником может быть любой независимый специалист, приглашаемый как сторонами, так и Федеральной службой по труду и занятости.

Трудовой арбитраж

Трудовой арбитраж – временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создаётся сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трёх рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Забастовка

Забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора. Собрание работников

данного работодателя считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции).

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за пять рабочих дней. О начале забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за семь рабочих дней.

СТАДИИ ЗАЩИТЫ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Следует отметить, что порядок разрешения индивидуальных трудовых споров (ИТС) описан в главе 60 ТК РФ. Принципиальное отличие коллективных трудовых споров (КТС) от индивидуальных трудовых споров состоит в том, что КТС не подлежат рассмотрению в судебном заседании. Не рассматривает их по существу и гострудинспекция.

Порядок урегулирования КТС описан в главе 61 ТК РФ.

Кратко рассмотрим основные стадии защиты коллективных трудовых прав.

I. Примирительные процедуры разрешения коллективного трудового спора

Исходя из того, что в цивилизованном обществе никакие проблемы не должны решаться с позиции силы, Трудовой кодекс предлагает сторонам, прежде всего, примирительный порядок разрешения конфликта, не доводя его до забастовки.

Трудовые коллективы (или профсоюзы) должны на общем собрании сформулировать письменно и утвердить большинством голосов свои требования и направить их администрации.

Администрация в трёхдневный срок обязана требования рассмотреть и незамедлительно сообщить в письменном виде о своём решении трудовому коллективу (или профсоюзу).

При отклонении администрацией требований трудового коллектива (и, следовательно, возникновении коллективного трудового спора) в срок до трёх рабочих дней создаётся примирительная комиссия, формируемая из представителей сторон на равноправной основе.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа о её создании. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон (т.е. единогласно), имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены этим решением. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны продолжают примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже.

Кандидатура посредника определяется соглашением сторон, а при его отсутствии – назначается Службой по урегулированию коллективных трудовых споров. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи календарных дней и завершается принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый сторонами спора и указанной Службой, не позднее трёх рабочих дней с момента окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или

посредником. Трудовой арбитраж формируется по соглашению сторон в составе трёх человек из числа трудовых арбитров, рекомендованных Службой или предложенных сторонами коллективного трудового спора. Спор рассматривается в трудовом арбитраже в срок до пяти рабочих дней со дня его создания. Рекомендации трудового арбитража по урегулированию спора приобретают для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение в письменной форме об их выполнении.

II. Порядок проведения забастовок

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель от них уклоняется, не выполняет соглашение, работники вправе использовать собрания, митинги, демонстрации, пикетирование, включая право на забастовку.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка – это ультимативное действие трудового коллектива, выражающееся во временном добровольном отказе работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Забастовку следует признать крайней мерой разрешения споров, поскольку она может нанести большой урон не только бастующему коллективу, но и потребителям, поставщикам, а порой и всей экономике. Конечно, их лучше не допускать и до них лучше не доводить. Вот почему в ст. 413 ТК перечислены ситуации, когда забастовки признаются незаконными:

- в периоды военного и чрезвычайного положения;
- в Вооруженных Силах и других организациях, ведающих вопросами обороны, безопасности страны;

- в правоохранительных органах;
- в организациях, обслуживающих опасные производства;
- на станциях скорой помощи;
- в организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения (коммунальные службы, связь, больницы, авиационный, железнодорожный и водный транспорт), если ставится под угрозу оборона, безопасность страны, жизнь и здоровье людей;
- если забастовка была объявлена без учёта сроков, процедур и положений, предусмотренных ТК РФ.

Незаконной забастовку признаёт суд по заявлению работодателя или прокурора.

Организация незаконной забастовки и участие в ней рассматриваются как нарушение трудовой дисциплины. Работники, продолжающие признанную незаконной забастовку, приравниваются к прогульщикам и могут быть уволены по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК, подвергнуты иным санкциям дисциплинарного характера.

Наказываются и руководители (и другие должностные лица), виновные в возникновении таких острых трудовых конфликтов. Они привлекаются к дисциплинарной ответственности вплоть до освобождения от должности.

Основные правила проведения забастовки

Забастовка может быть объявлена только по решению общего собрания трудового коллектива (кворум – 2/3 от общей численности работников), принятому большинством голосов. Перед принятием решения о забастовке должны состояться решения примирительной комиссии и трудового арбитража, не удовлетворяющие трудовой коллектив (полностью или частично).

Общее собрание назначает орган, уполномоченный возглавить забастовку (профком, совет трудового коллектива, стачечный, забастовочный комитет и т. п.).

Данный орган не позднее чем за 10 календарных дней до её начала обязан предупредить администрацию в письменном виде об объявлении забастовки с четким изложением требований трудового коллектива и указанием примерных её сроков.

Никто не может быть принуждён к участию или отказу от участия в забастовке. Если работник не принимает в ней участия, а производство простаивает из-за неё, то ему оплачивается время простоя не по его вине в размере не ниже 2/3 его ставки (оклада).

Оканчивается забастовка подписанием соглашения спорящими сторонами.

Контроль за соблюдением соглашения сторон по коллективному спору осуществляют сами стороны или уполномоченные ими органы.

В период проведения забастовки стороны обязаны продолжать разрешение коллективного трудового спора путём проведения примирительных процедур.

Участие работника в законной забастовке не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и основание для расторжения трудового договора. Применение мер дисциплинарной ответственности к бастующим запрещено. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Работодатель вправе не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке.

Одним словом, во всем должен быть порядок (существуют определенные правила даже для ведения драки!). Организация и проведение забастовки – это тот случай, когда всё должно быть упорядочено вдвойне.

ПОРЯДОК ОБЪЯВЛЕНИЯ ЗАБАСТОВКИ

Нет нужды повторять многочисленные разъяснения о порядке объявления законной забастовки. Руководствуясь нормами ТК провести законную забастовку практически невозможно.

Суть порядка урегулирования КТС состоит в обязанности дирекции предприятия вступить в переговоры, если какая-то часть коллектива в лице профкома выдвигает требования. В период ведения переговоров нормальный работодатель проводит анализ реального забастовочного потенциала профсоюза и, исходя из этого, достигается компромисс большего или меньшего уровня, и забастовка не начинается. Собственно, система реального социального партнёрства строится на том, что работодатель готов вести переговоры и фиксировать их итоги в соглашениях и коллективных договорах только с ответственным и представительным профсоюзом.

Очевидно, что если работодатель уверен в том, что выдвигающий ему требования профсоюз не может или не умеет организовать забастовку, то и причин удовлетворять требования, которые ведут к дополнительным расходам, у работодателя нет. А такой «беззабастовочный» профсоюз является просто правозащитной организацией.

Для профсоюза забастовка – это не оружие, а сложный и точный инструмент, требующий при своём использовании мобилизации всех организационных и финансовых средств, поскольку для профсоюза нет ничего страшнее, чем объявленная и не проведенная забастовка. Страшнее этого для настоящего профсоюза является только ответственность перед работниками. Таким образом, свободный профсоюз, претендующий на право представлять и отстаивать повседневные жизненные интересы работников, должен продемонстрировать работодателю свой забастовочный потенциал.

Для среднего и крупного предприятия этого можно достичь пикетом перед заводоуправлением или митингом, в котором участвует не менее 10% всего производственного персонала или трети рабочих какого-то цеха (профессии); сбором подписей не менее 20% всего производственного персонала или половины рабочих какого-то цеха (профессии); какой-то скоординированной акцией, например, ношением примерно тем же количеством работников профсоюзных значков, повязок, организовано отказаться от сверхурочных работ – что-нибудь подобное. И, наконец, провести предупредительную забастовку, например, в виде строгого исполнения инструкций каким-то одним подразделением предприятия (так называемая итальянская забастовка) и т. п.

С точки зрения работников, решившихся на активную защиту своих интересов, главным в забастовке является её успех, т. е. увеличение оплаты труда и (или) улучшение его условий. Отсюда и принцип СПР: ***«Нет забастовок законных или незаконных, есть забастовки успешные (выигранные) или неуспешные (невыигранные)».***

Нормы ТК прямо не устанавливают зависимости факта «утверждения» требований с обязанностью работодателя дать ответ на направленные ему требования профсоюза, нет такой связи и с моментом начала коллективного трудового спора. Вопрос об «утверждении» требований может быть предметом судебного разбирательства о законности-незаконности забастовки. Но на практике директор отмахивается от «неутверждённых» требований.

Как правило, именно барский отказ дирекции от ответа на требования «не своего» профсоюза и приводит к стихийной забастовке.

Глубочайшим заблуждением наших законодателей и многих людей из общества, является то, что они считают, будто закон о разрешении коллективных споров должен быть направлен на максимальное усложнение процедуры забастовки.

Кстати, еще 21 апреля 1905 года в Российской империи было отменено приравнение забастовщика к бунтовщику!

Наши оппоненты говорят: есть многотысячный коллектив и вдруг каких-то три электрика у рубильника будут бастовать! В этом случае не надо путать забастовку и саботаж – это разные вещи. Например, если электрики выключают рубильник – это саботаж, а если не включают – то это забастовка.

В любом случае электрики не будут бастовать вопреки воле коллектива. Если какая-то забастовка проводится вопреки воле коллектива, то коллектив не позволит её провести физически. А когда начинаются всякие процедурные вещи, и забастовка делается незаконной из-за того, что не хватило скольких-то процентов голосов, то такой закон приводит к одному – стихийным стачкам.

Развитие трудовых отношений в России подтверждает справедливость тезисов, изложенных ранее в издававшихся свободными профсоюзами изданиях и периодике.

Тезисы: ***«Только профсоюзная борьба решит твои проблемы»*** и ***«Мы правы силой нашего профсоюза»*** встречали резкие возражения со стороны многих коллег по профсоюзному ремеслу, которые вместо кропотливой работы с работниками по настрою их на солидарные коллективные действия, отдавали приоритет обиванию начальственных порогов и бесконечным судебным процессам. Дескать, не надо настраивать рабочих на борьбу. Они вступают в профсоюз не для этого. Призывы к борьбе оттолкнул рабочих от профсоюза. Некоторые коллеги, увлечённые абстрактными теориями профсоюзного строительства, как-то упустили из виду, что построение профсоюза несколько отличается от строительства, например, жилого дома, где порядок заранее определён: сначала фундамент, потом – стены, крыша, отделка и т. д., а затем уже – вселение. Будущие жильцы знают это и ждут окончания работ.

Профсоюзное строительство по аналогии со строительством дома имеет место, например, в странах с устоявшейся рыночной экономикой. Там наёмные работники имеют чёткое представление о том, что такое профсоюз. Законодательство некоторых стран, в частности, допускает создание профсоюза в компании, если за профсоюз проголосует более 50% его работников. Поэтому, чтобы создать профсоюз, профсоюзные организаторы сначала кропотливой агитационной работой убеждают работников компании в необходимости создания профсоюза, после чего, если эта работа проведена квалифицированно и со всеми работниками, они уже дружно вступают в профсоюз, готовые к трудной профсоюзной борьбе за свои права и интересы. При этом иностранные коллеги точно знают, что закон о правах профсоюза и о недопустимости дискриминации за профсоюзное членство будет строго соблюдаться и директорами, и властями. То есть наёмные работники создают свой профсоюз не для того, чтобы он им что-то дал (как до сих пор думают у нас), а для того, чтобы сообща, через профсоюзные действия, добиться улучшения своего положения. И в большинстве случаев добиваются этого.

В России, за редким исключением, всё иначе. Старые представления о функциях и роли профсоюзов работники переносят на профсоюзы новые. И лидеры этих новых профсоюзов зачастую вместо того, чтобы влиять на старое профсоюзное (а по сути – лжепрофсоюзное) мышление рабочих, стараются подстраиваться под него из-за опасения потери численности. Однако жизнь показала, что сохранение сомнительных «социальных благ» вместо настроя на активные профсоюзные действия численности профорганизации не только не увеличивает, но и снижает её. Зато «съедает» ощутимую часть профсоюзного бюджета, необходимого для финансового обеспечения коллективных действий.

Тезис *«Только профсоюзная борьба решит твои проблемы»* не следует понимать как самоцель, настроенность на конфронтацию с работодателем по любому вопросу. Какой бы влиятельной и сильной ни была профорганизация, лидерам её необходимо всегда помнить, что степень влияния профсоюза не только в способности к «силовым» действиям (проведение забастовок), но и в недопущении трудовых конфликтов. За данным лозунгом виден основной смысл объединения работников в профсоюз – их готовность к солидарным коллективным действиям в защиту своих трудовых прав и интересов.

Можно не провести ни одной забастовки, но если профсоюз своими действиями способен убедить работодателя в готовности бастовать, то проблемы работников будут решаться успешно. И лучшим способом такого «убеждения» является хотя бы одна реальная забастовка. После неё проблемы, ранее требовавшие многостраничной переписки, решаются гораздо быстрее и эффективнее, в ходе реальных конструктивных переговоров. А такие реальные переговоры ни один директор не станет вести с профсоюзом, не убедившись в силе этого профсоюза.

После забастовки рабочие наглядно видят и сравнивают своё положение: как было до забастовки и как стало после неё. Они видят результат своих активных профсоюзных действий, результат, формирующий у них профсоюзное мышление и веру в свои силы, в рабочую солидарность. И за численность уже не надо будет ратовать дополнительной шоколадкой к Новому году.

В результате побед профсоюза у рабочих меняется психология. Расхожая пословица «Плетью обуха не перешибешь» приобретает совершенно иной смысл, где «обухом» является профсоюз и «плеть» работодателя ломается об него.

За четверть века деятельности свободных профсоюзов неизвестны случаи, когда бы забастовка или иное солидарное

действие работников не завершилось бы, пусть и частичным, улучшением условий их труда!

Удачными забастовочными действиями рабочие убеждаются в справедливости второго тезиса: **«Мы правы силой нашего профсоюза»**. Ведь в абсолютном большинстве случаев работодатель на переговорах (если вообще идёт на переговоры) пытается убедить работников в незаконности их действий, припугнуть увольнением в расчёте на то, что работники засомневаются в выполнимости своих требований и не решатся на забастовку. И тут профсоюз вместо того, чтобы поддаваться сомнениям (бастовать – не бастовать), должен готовить людей психологически (прежде всего!) к проведению коллективных действий.

Здесь уместно напомнить тезис: **«Нет забастовок законных и незаконных. Есть забастовки выигранные и невыигранные!»**. То есть при решении вопроса «бастовать – не бастовать» работникам необходимо сконцентрировать своё внимание не на правовой стороне вопроса (как бы не нарушить главу 61 ТК – закон, который невозможно выполнить), а на своих забастовочных требованиях и тактике проведения забастовки. Известные факты забастовок (или реальных угроз их проведения) говорят о высокой степени эффективности активных коллективных действий.

Можно утверждать, что только потенциальная готовность и способность профсоюза к забастовке, подкреплённая грамотными, тактически верными действиями, является той силой, с которой работодатель вынужден считаться и искать компромисс.

Проведя формально незаконную, но успешную по результатам забастовку, профсоюз не рискует потерять свой авторитет, так как, взяв на себя всю ответственность, не подставит бастовавших работников под репрессии работодателя. К тому же суд, даже признав забастовку незаконной, не может отменить достигнутые в ходе забастовки соглашения о выполнении требований профсоюза.

Имея же право на забастовку, но не пользуясь им, профсоюз может превратиться в вечного просителя в начальственных кабинетах и ходока по судебным инстанциям, что неизбежно ведёт к утрате его авторитета и падению численности.

Не оспаривая определённой эффективности профсоюзной дипломатии, нужно отметить, что дипломатические методы будут гораздо эффективнее после выигранной профсоюзом забастовки.

Если профсоюз никак не решается в принципиальном споре предъявить свой забастовочный потенциал, у работодателя со временем исчезает отношение к профсоюзу как к социальному партнёру, и дальнейшие компромиссы становятся всё более сомнительными.

Рабочие, не будучи вовлечёнными в активные массовые акции по защите своих прав и оставаясь безучастными свидетелями хождения своих лидеров по инстанциям, продолжают придерживаться прежней псевдопрофсоюзной идеологии, что их проблемы должно решать профсоюзное «начальство» само по себе, без участия остальных членов профсоюза.

Лидеры новых свободных профсоюзов избавились от многих прежних стереотипов трудовых отношений. Мы смело разговариваем с работодателями, представителями органов власти. Но один стереотип в некоторых профлидерах ещё жив и негативно отражается на профсоюзной работе – боязнь забастовки.

В обществе ещё сильно представление о забастовке, как о каком-то крамольном явлении, бунте, недопустимом и опасном для работников, для экономики страны. «Как бы чего не случилось, а вдруг мы нарушим закон».

Необходимо понимать и объяснять это рабочим, что забастовка в условиях рыночных отношений означает убытки вовсе не для страны и народа, а только для конкретного работодателя от простоя его предприятия и, чтобы не

допустить убытков, работодатель вынужден будет выполнить требования профсоюза.

Забастовка в сфере общественного обслуживания и на муниципальных предприятиях (общественный транспорт, ЖКХ и т. д.) – это сильнейший удар по репутации органов местного самоуправления как работодателей. А показательный гнев директора или чиновников мэрии профсоюз должен усмирить грамотной организацией забастовки и разъяснительной работой среди горожан – таких же работников, но других предприятий.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ЗАБАСТОВКИ

Далее пойдет речь о том, как правильно подготовить и провести забастовку. Информация будет преподнесена без излишних деталей. В случае, если это пособие будут читать наши оппоненты – директора и их юристы, не стоит раскрывать те детали организации и проведения забастовок и переговоров, которые могут вооружить их. Всё, что будет недосказано, можно пояснить в детальной непосредственной беседе с представителями работников на профсоюзных семинарах.

Глава 1. Общие правила организации и проведения забастовки

Цель забастовки – через экономический ущерб работодателю (или реальную угрозу нанесения такого ущерба) добиться от него выполнения требований работников, сформулированных их профсоюзом. При этом лидеры профсоюза должны помнить, что неудачной забастовкой профсоюзу может быть нанесён серьёзный моральный вред, который приведёт к ослаблению влияния профсоюза, а возможно и к его самоликвидации путём выхода из профсоюза работников.

Какие же факторы являются свидетельствами провала забастовки?

1. Стихийный отказ работников от уже объявленной забастовки.

Даже в случае, когда после принятия решения о проведении забастовки работодатель полностью или частично выполняет требования профсоюза, решение об отказе от забастовки необходимо принимать в том же порядке, как было принято решение о её проведении – организованно.

Кстати, иногда случается, что работники стихийно начинают бастовать. Это является свидетельством отсутствия контроля за ситуацией со стороны профсоюза. Сметливый работодатель в подобном случае частичным выполнением забастовочных требований добьётся прекращения забастовки, не проводя с профсоюзом никаких переговоров, но выдав уступки за свою добрую волю. При таких обстоятельствах рабочие могут сделать вывод, что и без профсоюза могут добиться своего. Естественно, что такое мнение не будет стимулировать работников вступать в профсоюз.

- 2. В результате забастовки профсоюзу не удаётся добиться от работодателя выполнения требований, и забастовка заходит в тупик.**
- 3. Требования профсоюза частично или полностью выполнены.**

Однако работодатель наотрез отказывается заключать с профсоюзом соглашение, в котором бы наряду с обязательствами по выполнению забастовочных требований профсоюза были бы определены гарантии участникам забастовки (оплата «забастовочных» дней в размере среднего заработка – обязательно(!), неприкосновенность участников забастовки и другие, важные для послезабастовочного времени, гарантии).

- 4. Профсоюз после забастовки (или в ходе неё) не смог оградить участников забастовки от преследования со стороны работодателя.**

Для того чтобы не допустить перечисленных и других негативных факторов, руководство профсоюза должно

постоянно быть в курсе настроений рабочих, внимательно изучать и правильно оценивать ситуацию на предприятии.

Прежде чем призвать рабочих к столь серьёзной массовой акции, как забастовка, руководство профсоюза должно изучить и учесть следующие важные моменты.

Факторы, свидетельствующие о силе профсоюза, морально–психологическом настрое на забастовку членов профсоюза и других рабочих:

- какого количества работников касается «забастовочная» проблема;
- имеются ли компромиссные способы решения проблемы (на случай, если в ходе коллективного трудового спора выяснится, что выполнение требований в полном объёме объективно невозможно);
- какие категории рабочих представляет профсоюз, то есть являются ли их профессии основными на предприятии и какова численность профсоюза в основных цехах;
 - относительная численность членов профсоюза;
 - каково влияние профсоюза на ключевых участках, на которых занято немного работников, но определяющих возможность работы всего предприятия (например, клетевые для шахты);
- насколько активны и решительно настроены члены профсоюза;
- насколько активны и поддержат ли забастовку не члены профсоюза;
- поддержат ли забастовку свободные профсоюзы на «родственных» предприятиях, и в чём будет выражаться такая поддержка (забастовка, совместное проведение пикетов, письма солидарности и пр.);
- какова будет поддержка от профобъединения (забастовки солидарности, материальная помощь, обращение к федеральной власти);

- правильно ли выбрано время для проведения забастовки (может, лучше отложить её на более поздний срок или форсировать сроки проведения – например, чтобы провести её перед собранием акционеров или выборами главы местного самоуправления);
- сколько времени сможет бастовать профсоюз;
- может ли профсоюз в данное время позволить себе забастовку;
- материальное положение профсоюза (фонд, из которого будут компенсироваться попытки работодателя «наказать рублём» участников забастовки);
- отношения профсоюза с органами местного самоуправления, областной администрацией);
- отношение этих органов к забастовке (как формальное, так и субъективное отдельных чиновников);
- отношение крупных акционеров предприятия к требованиям профсоюза;
- возможности противодействия штрейкбрехерству;
- другие факторы.

Ситуацию внутри предприятия и возможность работодателя выполнить требования профсоюза:

- экономическое положение предприятия (ритмичность работы основного производства, реализация продукции, загрузка основного оборудования и т. п.);
- может ли предприятие продолжать работать во время забастовки;
- как предприятие может подготовиться к работе в условиях забастовки (сделать запас сырья, комплектующих, нанять штрейкбрехеров и т.д.);
- есть ли свидетельства того, что администрация провоцирует забастовку, намереваясь что-то при этом выиграть (например, предприятие не имеет заказов и, чтобы не платить за время простоя, пусть себе бастуют. Закон не обязывает оплачивать время забастовки. Да и экономические

проблемы потом можно будет списать на профсоюз, организовавший забастовку);

- способен ли работодатель выдержать длительную забастовку (быть может, есть срочный и выгодный заказ, потерять который для работодателя «смерти подобно»);

- разногласия в руководстве предприятия, попытки кого-то из директоров на волне забастовки «сместить генерального»;

- другие факторы.

Юридические обстоятельства

- есть ли какие-либо особые требования законодательства, которые профсоюз именно этого предприятия должен выполнить перед началом забастовки и в ходе неё;

- налагаются ли какие-либо штрафы и взыскания за забастовку на её участников и (или) на профсоюз.

Такие санкции могут быть предусмотрены коллективным договором, который подписал данный профсоюз, когда профсоюз прибегает к забастовке, например, с нарушением установленной колдоговором (не законом (!) процедуры, или коллективным договором, который подписал данный профсоюз, забастовка по каким-либо вопросам или в каких-либо случаях не допускается;

- возможно ли правовое противодействие забастовке со стороны государственных силовых структур, службы безопасности предприятия и в какой форме. Как свести к минимуму негативный эффект для забастовщиков от такого противодействия.

Без внимательного и всестороннего изучения изложенных факторов силы профсоюза нельзя сделать верного вывода о готовности профсоюза к забастовке.

Без анализа ситуации внутри предприятия и возможности работодателя выполнить требования профсоюза нельзя быть уверенным в успехе забастовки.

Глава 2. Предварительная подготовка к забастовке. **Общая координация действий при забастовке**

Руководство профсоюза, проведя предзабастовочный анализ ситуации, приходит к выводу, что непреодолимых для проведения забастовки обстоятельств нет, и профсоюз в силах выиграть забастовку, а работодатель продолжает игнорировать требования рабочих. В таком случае последним инструментом воздействия на него остаётся забастовка. И тогда необходимо приступить ко второму этапу её подготовки.

Второй этап подготовки забастовки направлен на создание координирующего центра (КЦ), который будет заниматься координацией действий в течение всего периода забастовки. Функции КЦ может выполнять местный комитет (МК) первичной профорганизации.

КЦ может размещаться в помещении профсоюза на предприятии или вблизи от него. В нём круглосуточно, согласно графика (если этого требует ход забастовки), дежурит кто-либо из членов МК. А если такой возможности нет, то координация может осуществляться по мобильной связи через известный всем членам МК телефон, ещё лучше – по Скайпу.

Ведётся специальный журнал хода забастовки, в котором отражаются все забастовочные мероприятия: проведение пикетов, выпуск информационных листовок, различной печатной продукции, ведение переговоров с работодателем и т.д.

Дежурный по КЦ поддерживает постоянную телефонную и/или через посыльных связь с активом бастующей профорганизации, информирует бастующих и других работников о ходе забастовки, успехах и неудачах.

Глава 3. Пикетирование, как составная часть коллективного трудового спора, забастовки

Цель проведения пикетирования – оказать морально-психологическое воздействие на дирекцию работодателя,

продемонстрировать ему организованность профсоюза и серьёзность требований работников. Обычно публичное мероприятие в форме пикетирования проводится профсоюзом и не в связи непосредственно с забастовкой. Но в ряде случаев проведение забастовки целесообразно сопровождать акцией пикетирования. Пикеты должны быть подготовлены не менее тщательно, чем сама забастовка.

Места для пикетирования выбираются по принципу их хорошей видимости и важности для «объекта» требований профсоюза. Вовсе не обязательно проводить пикет вне пределов предприятия, как раз наоборот. Пикет перед заводоуправлением демонстрирует дирекции, кроме своих основных целей, ещё и то, что профсоюз намерен вести конструктивный диалог, не подрывая позиции своего же предприятия и не давая повода для инсинуаций о политической подоплеке трудового спора.

Необходимо подготовить плакаты с требованиями профсоюза, Памятку участникам пикета (**Приложение № 1**), листовки для работников для раздачи во время пикетирования.

Плакаты должны быть двух видов: большие, поднимаемые над головами или растягиваемые несколькими участниками, и «маленькие» которые может держать в руках каждый участник пикета. Такие плакаты можно отпечатать на компьютере крупными буквами в альбомном формате на обычном листе, а затем увеличить их на ксероксе до размера А-3 и размножить в нужном количестве.

Если предполагается плохая погода, то плакаты можно вставить в две файловые папки, у которых отрезана одна длинная сторона. Очень важно для успеха пикета выставить большое количество профсоюзных флагов.

Старшие в пикетах инструктируются относительно распорядка действий, правил пикетирования, контактов с КЦ и друг с другом, возможных проблемах и путях их решения. Пикет должен начинаться и заканчиваться в строго

заявленное время. По его окончании старший на пикете должен выступить перед его участниками: сообщить о полученных результатах пикетирования, реакции оппонентов, поблагодарить участников, распорядиться о дальнейших действиях профсоюза и объявить об окончании публичного мероприятия.

При необходимости и возможности для пикетчиков организуется лёгкая еда, минералка или горячий чай (в зависимости от погоды).

Приложение № 1

ПАМЯТКА участнику пикета

ТОВАРИЩИ! Пикетирование заводоуправления для выполнения наших требований имеет не меньшее значение, чем сама забастовка. Этой акцией мы должны продемонстрировать дирекции, что не намерены дальше мириться с нарушением наших трудовых прав. Наша массовость и сплочённость должны показать нерадивым работодателям серьёзность наших намерений и решимость бороться до полного выполнения наших требований.

Цель пикетирования – привлечь внимание к проблемам трудовых отношений на нашем предприятии. Беспорядки в пикете могут дать работодателю и властям возможность прибегнуть к каким-либо законным действиям для свёртывания пикета и обеспечить себе поддержку населения. Поэтому для успеха пикетирования от каждого из вас необходимы самоконтроль и строгая дисциплина.

Пикетчики должны выполнять следующие требования:

1. Явка к месту сбора участников пикета – строго в указанное время (без опозданий).
2. Отметить свой приход в журнале регистрации или у своего профгруппорга.
3. Одеться по погоде: с учётом того, что придётся стоять непрерывно на улице в течение полутора часов.

4. *Находясь в пикете, не поддаваться на провокационные дискуссии с посторонними лицами (ставить об этом в известность руководство пикета – с повязками на руках).*
5. *Сообщать руководителям пикета обо всём, что может помешать проведению акции.*
6. *Ни в коем случае не оскорблять словами или действиями лиц, входящих на территорию пикетирования или покидающих её.*
7. *Не допускать в пикет посторонних лиц.*
8. *Ни в коем случае не вступать в спор с представителями правоохранительных органов. Все объяснения правоохранительным органам дают только руководители пикета.*
9. *Не пользоваться неразрешёнными плакатами, транспарантами и т. п.*
10. *Выполнять распоряжения только руководителей пикета.*
11. *Не сорить на месте проведения пикетирования и не нарушать общественный порядок.*
12. *В пикете не курить, не жевать: помнить, что нас в любое время могут заснять ТВ-каналы, фотокорреспонденты. Неприглядный вид пикетчиков может дискредитировать профсоюз в глазах населения.*
13. *Если в месте проведения пикета существуют какие-либо ограничения («Не курить» и т. п.), строго их придерживаться.*
14. *Не покидать место пикетирования раньше окончания акции без разрешения руководителей пикета.*
15. *При желании проявить какую-либо инициативу в процессе пикетирования согласовать данный вопрос с руководством массовой акцией.*

Местный комитет ППО

Глава 4. Внутрипрофсоюзная связь во время забастовки

Помимо связи забастовщиков с координирующим центром очень важно наладить внутреннюю связь между членами профсоюза. Внутренняя связь необходима для оперативной и регулярной информированности членов профсоюза о ходе забастовки. Она довольно разнопланова. Поэтому профсоюзу необходимо тщательно продумать, как организовать связь, чтобы она эффективно работала на протяжении всего времени забастовки.

Необходимо создать «телефонное дерево» для передачи информации о ходе забастовки лидерам профсоюза и забастовщикам, которые могут находиться в различных местах, как на территории предприятия, так и вне его. Организовать приём звонков членов профсоюза (для этого в памятке участника забастовки указать номера телефонов – сотовых, в том числе КЦ и других органов по руководству забастовкой).

Очень важно для эффективной работы внутренней связи наладить выпуск информационного листка «Молния» и распространять бюллетень забастовки. Это позволит оперативно и доходчиво доносить до членов профсоюза правдивую информацию о ходе забастовки и нейтрализовать возможные слухи и ложную информацию.

Глава 5. Связь с общественностью

Во многих коллективных трудовых спорах общественность, так или иначе, является заинтересованной стороной. Особенно, когда забастовка проходит в сфере общественного обслуживания (пассажирский транспорт, ЖКХ). Люди не могут уехать по делам или на отдых, испытывают серьёзные неудобства и лишения, когда бастуют рабочие энергетики, хлебопёки, телефонисты. Поэтому при подготовке забастовки необходимо помнить о способах информирования населения, о позиции профсоюза, о причинах, толкающих рабочих на временное прекращение работы. Нельзя допустить, чтобы рабочие в борьбе за свои

трудовые права столкнулись с негативной реакцией населения (в том числе и своих соседей по лестничной площадке) к себе.

Для этого необходимо:

Готовить и рассылать в СМИ пресс-релизы, причём начинать делать это надо ещё задолго до забастовки, чтобы постепенно формировать общественное мнение в пользу профсоюза. При необходимости и по возможности – проводить пресс-конференции с обеспечением журналистов необходимой информацией. Ни в коем случае не демонстрировать своего недовольства работой какого-либо СМИ, даже если имеется повод для этого. Профсоюз тут ничего не изменит, а «объект» недовольства найдёт случай, чтобы показать профсоюзу «козью морду».

Организовывать специальные передачи и материалы в СМИ для привлечения внимания населения к поднятому профсоюзом вопросу и требованиям забастовщиков. При этом не надо опасаться якобы «корыстной» стороны дела – заработной платы, все нормальные люди работают за зарплату.

Внимание надо также уделить сложности и особой ответственности перед обществом, значимости для него выполняемой работы и несоответствующих требованиям законодательства условий труда.

И как следствие всего этого – необходимость увеличения заработной платы, так как «наша работа для общества гораздо важнее, чем, например, работа банкиров, имеющих несравненно более высокие доходы».

Населению необходимо разъяснить, что профсоюз пытался решить проблему путём переговоров, но безрезультатно. Что из-за низкой заработной платы, которая к тому же постоянно задерживается, уходят лучшие специалисты. А это скоро приведёт вообще к ликвидации общественного транспорта в городе (вариант – ухудшению качества ЖКХ и т. п.). Поэтому забастовка остаётся

последней возможностью добиться решения проблемы и сохранить общественный транспорт и т. п.

В преддверии забастовки, например, на пищевых предприятиях, обеспечивающих продуктами население, профсоюзу следует довести до сведения людей то, что больницы, детские учреждения и школы во время забастовки будут обеспечиваться пищевой продукцией в обычном режиме. В общем, в массовом сознании профсоюз должен выглядеть как социально ответственная организация, которая свои проблемы решает с учётом интересов общества.

Особое значение данная «подготовительная работа» имеет в сфере общественного обслуживания. И вполне вероятно, что руководство муниципального образования, столкнувшись со столь серьёзным настроением профсоюза на забастовку, подвергнувшись мощному психологическому давлению со стороны СМИ и общественности, не дожидаясь начала забастовки, пойдёт на уступки.

Мы отдаем себе отчет в том, что не каждая профсоюзная организация в состоянии выполнить все рекомендации, изложенные в этой главе. Многие новые профсоюзы ещё не имеют ни достаточных финансовых средств, ни специальных знаний, ни опыта проведения массовых акций. Собственно, для того, чтобы у профсоюзов поскорее всё это появилось, и составлена данная методика. Понятно, что молодой профсоюз, как правило, не имея достаточных финансовых средств для активной работы, пытается компенсировать их отсутствие активностью и сплочённостью членов профсоюза, интеллектом профлидеров, их стремлением искать и умением находить нестандартные решения сложных вопросов. Но серьёзные профсоюзы не должны вечно защищать права своих членов за счёт энтузиазма лидеров – слишком недолговечен сей ресурс. Необходимо от дерзкого и нахрапистого «Даёшь!» переходить к осмысленным, грамотным профсоюзным действиям – тому, что называется профсоюзным ремеслом.

Глава 6. Правовая подготовка к забастовке

В предыдущей главе вы ознакомились с общими правилами организации и проведения забастовки. Это тот уровень подготовки, к которому надо стремиться. Однако работники, вступая в профсоюз, не могут дожидаться, когда их профорганизация обзаведётся финансовыми средствами. Лидеры овладеют специальными знаниями, и наберутся опыта проведения массовых акций, чтобы сделать «как написано». Поэтому, если на предприятии положение дел с правами работников можно поправить только с помощью забастовки, подумайте о том, сможет ли ваш профсоюз провести забастовку с имеющимися в его распоряжении ресурсами, и какие из рекомендаций будут выполнены. Если ваш профсоюз сочтёт имеющиеся ресурсы достаточными для победной забастовки, а рекомендации – посильными к исполнению, можно приступать к составлению плана её проведения.

Естественно, что в первую очередь обращаемся к главе 61 ТК, регулирующей порядок рассмотрения коллективного трудового спора. Сразу отметим, что провести забастовку с соблюдением соответствующих норм ТК (если профсоюз намерен провести её «законно»), свободному профсоюзу практически невозможно (причины приведу чуть позже). Более того, некоторые чиновники и директорские юристы, произвольно толкуя в совокупности нормы ТК (пункты 1, 3, 4 ст. 398, пункт 1 ст. 399 – со ссылкой на статьи 29-31, пункты 2, 3 ст. 399), утверждают, что забастовка, проведённая с нарушением порядка выдвижения требований, забастовкой вообще не является, что якобы даёт работодателю возможность квалифицировать забастовку как нарушение работниками трудовой дисциплины со всеми возможными дисциплинарными последствиями. Но это отдельная тема.

Мы же будем исходить из нормы пункта 1 ст. 399 ТК, согласно которой выдвигать требования вправе и представители работников, определённые статьями 29-31 и

частью 5 ст. 40 ТК (то есть профсоюзы), и сами работники.

А теперь о причинах невозможности провести законную профсоюзную забастовку. Собственно, причина одна – в соответствии с правилами главы 61 ТК и в противоречие с международными конвенциями Международной организации труда (МОТ), забастовку организует не ответственный профсоюз, а «трудовой коллектив», то есть все числящиеся в штатном расписании работники предприятия: рабочие основного производства, бухгалтерия, отдел кадров, столовая, гараж и т. д. Фактически нормами ТК устанавливается возможность утверждения требований и принятие решения о забастовке ... с разрешения работодателя.

Тем не менее, согласно пункту 1 ст. 29 ТК представителями работников на уровне конкретного работодателя могут быть «...иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов...».

Для того, чтобы первичка имела «представительский» статус, она должна действовать под «крышей» устава общероссийского, межрегионального профсоюза, то есть, входить в соответствующий отраслевой профессиональный союз. (Практически полный отраслевой охват есть у общероссийских, зарегистрированных Минюстом, профсоюзов СПР).

«Невхождение в состав» (отсутствие у первичной профорганизации – даже объединяющей более 50% работников данного предприятия – устава именно общероссийского (межрегионального) профсоюза) исключает профорганизацию из числа представителей работников. Но даже если у первички в данном вопросе полный порядок, то условия пунктов 2, 3 ст. 399 ТК наверняка невыполнимы, так как провести для утверждения выдвинутых требований собрание (конференцию) работников уже всего предприятия, а не членов профсоюза, едва ли окажется по силам даже

боевой первичке. Дирекция работодателя костыми ляжет, чтобы не допустить проведения такого собрания или конференции. Или же «протащит» делегатами конференции своих людей.

Пункт 3 ст. 399 допускает возможность утверждения требований, выдвинутых МК ППО, подписными листами. Для этого местком должен подготовить подписные листы, в которых вверху будет написано: «Мы, нижеподписавшиеся работники МУП _____, поддерживаем требования, выдвинутые МК ППО 00.00.201_, и наделяем его правом представлять наши интересы в коллективном трудовом споре.» Далее идет разбивка на вертикальные колонки: ФИО, таб.№, подпись.

Практические советы по сбору подписей

Нет нужды заполнять подписями весь лист, этих листов может быть много, по окончании сбора подписей их количество суммируется. Желательно, чтобы на каждом листе первой стояла подпись кого-то из активистов – работники неохотно будут ставить свои подписи первыми на листе. К сожалению, даже сбор подписей не обязательно обеспечит более половины от числа всех работников предприятия, поскольку в их число входят не только работники основного производства, но и службы и заводоуправление.

Но даже если требования работников удастся утвердить, то после проведения примирительных процедур для объявления забастовки, согласно пункта 1 ст. 410 ТК, потребуется провести ещё одно собрание (конференцию) всего коллектива работников. Или провести повторный сбор подписей. Конечно, если профсоюз в силах выполнить данные требования закона, то можно всё сделать согласно ТК. Безусловно, это даст профсоюзу дополнительные шансы на выполнение его требований, даже и без забастовки. Но это практически нереально.

Самое важное то, что само по себе значительное количество собранных подписей, особенно тех работников,

которые ещё не вступили в вашу первичку, имеет решающее значение как для проведения забастовки, так и для демонстрации работодателю забастовочного потенциала первички, что, в свою очередь, ведёт к успеху в переговорах по выдвинутым МК требованиям!

И тут уместно вновь напомнить тезис: «Нет забастовок законных и незаконных – есть забастовки выигранные и не выигранные». Учитывая, что при относительно лояльном «забастовочном» законодательстве (утратившим силу в 2002 году) казусом были случаи, когда бы суд отказал работодателю в признании забастовки незаконной, едва ли разумно будет рассчитывать на «снисхождение» суда при законодательстве нынешнем.

Таким образом, исходя из обстоятельства бесперспективности проведения «законной» забастовки, а также из «гарантийных» норм пунктов 1, 2, 3 статьи 414 ТК и, прежде всего, статьи 417, а также – из большого положительного опыта проведения забастовок, можно считать, что настоящий профсоюз в «забастовочном» вопросе должен руководствоваться не только процедурными нормами ТК, а и гарантированным Конституцией страны правом граждан на забастовку, как способ разрешения трудовых споров.

При этом, конечно же, не следует демонстрировать пренебрежение к ТК – надо просто констатировать внутреннюю противоречивость его норм, несоответствие «забастовочных» статей ТК обязательным для России международным нормам МОТ: иницируйте «профсоюзный» спор и проводите профсоюзную забастовку!

Обращаем внимание при этом на то, что профсоюз, не ставя своей целью выполнять практически невыполнимые «процедурные» требования ТК, тем не менее, должен в столь серьёзном вопросе, как забастовка, действовать взвешенно, обдуманно и активно участвовать в примирительных процедурах, чтобы свести к минимуму возможность

дисциплинарных наказаний работников за участие в забастовке, а также морально-психологическое воздействие работодателя в виде обвинений работников в «недопустимых методах силового давления».

Предлагаемые ниже рекомендации по порядку применения главы 61 ТК направлены на то, чтобы профсоюз провел успешную для работников, пусть формально и «незаконную» забастовку. Итак, какую же подготовительную работу профсоюзу необходимо провести, чтобы, приступив к забастовке, быть готовым ко всякого рода неожиданностям?

Глава 7. Профсоюзное собрание по выдвижению требований

Проводить такое собрание (конференцию) можно, лишь будучи уверенными в том, что члены профсоюза готовы добиваться выполнения требований работодателем вплоть до проведения забастовки.

Иначе может получиться следующая ситуация. Требования направляются работодателю. Тот отвечает, что при выдвижении требований были нарушены такие-то нормы ТК (а это действительно так!). Поэтому, дескать, требования не могут быть рассмотрены, поскольку выдвинуты и утверждены ненадлежащим образом. В этом случае профсоюз, чтобы не оказаться посрамлённым, должен заставить работодателя признать и принять правила, предложенные профсоюзом.

Как это сделать? Обращаться в Гострудинспекцию, суд, прокуратуру бесполезно, так как коллективный трудовой спор не подлежит разрешению в судебном порядке или каком-то ином порядке, а только по «правилам» главы 61 ТК. Единственный способ – продемонстрировать силу профсоюза: провести пикет или митинг в обеденный перерыв, например. Если это не поможет, остаётся одно – объявить забастовку.

Но даже если работодатель и проведёт с местным комитетом переговоры по выдвинутым требованиям, далеко не факт, что даст согласие их выполнить. Тут также возникает необходимость «силовых» действий. Но если члены профсоюза окажутся неготовы к забастовке, первичка предстанет в неприглядном виде и перед работниками, и перед начальством. К тому же активные члены профсоюза, готовые на забастовку, окажутся деморализованными и сгоряча могут просто самораспуститься.

Чтобы не допустить возникновения такой ситуации, профлидерам необходимо провести большую пропагандистскую работу среди работников.

Прежде всего, необходимо добиться, чтобы в сознании каждого работника (члена профсоюза – обязательно!) утвердилась мысль о том, что ТК, в части регулирования порядка разрешения коллективного трудового спора, исходит отнюдь не из интересов работников, а, делая процедуру невыполнимой для работников, оберегает интересы исключительно работодателя.

Необходимо разъяснить им также суть и смысл забастовки: цель забастовки не в соблюдении требований закона по её проведению, а в том, чтобы добиться от работодателя выполнения требований профсоюза (о чём сказано в «подготовке к забастовке»).

Обратить внимание работников на то, что ТК в данной части хорош тем, чего в нём нет – ответственности каждого работника за участие в забастовке до признания её судом незаконной.

Более того, нормы пунктов 1, 2 ст. 414 напрямую запрещают применять к участникам забастовки меры дисциплинарной ответственности, если работники приступят к работе на следующий день после вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной. Зачастую профлидеры считают, что если они об этом сказали работникам, то те «всё знают».

Однако такое мнение обманчиво. Люди все разные и одну и ту же информацию воспринимают по-разному. Активный и боевой работник сразу «схватывает» гарантии и чувствует себя уверенно. В массе же своей работники, ещё не искушённые в профсоюзной забастовочной борьбе, испытывают мандраж. Особенно когда начальство нагнетает страсти вокруг «незаконности» действий, убытков предприятию этими незаконными действиями, взыскании с работников убытков, поскольку они причинены незаконной забастовкой и так далее в том же духе. Поэтому психологическим страшилкам работодателя профсоюз должен противопоставить ежедневную разъяснительную работу среди всех и каждого из работников относительно их ненаказуемости.

Необходимо многократно объяснять людям их права и гарантии в связи с участием в забастовке. Рабочие морально должны быть готовы к забастовке ещё до выдвижения требований.

В соответствии с уставами профсоюзов СПР ответственность перед работниками, перед работодателями и перед законом за незаконную забастовку лежит исключительно на профсоюзном органе, объявившем эту забастовку.

Собрание первички проводится согласно норм Устава соответствующего профессионального союза СПР. Мы принимаем во внимание требования ТК, но профсоюзный Устав необходимо соблюдать исключительно добросовестно.

Кстати, профсоюзные Уставы и нормы ч. 1. ст. 399 предоставляют право выдвижения требований не только собранию, но и Местному комитету первички. Но это можно делать только тогда, когда у профсоюза есть полная уверенность в том, что требования будут поддержаны большинством работников или тогда, когда забастовка начинается стихийно и необходимо взять ответственность на профсоюз и снять угрозу возможных наказаний с работников,

не являющихся выборными профсоюзными руководителями.

На тех предприятиях, где собрание провести не представляется возможным, для чистоты юридического оформления нужно проводить конференции. В каждом структурном подразделении можно найти члена профсоюза, который сможет прийти на конференцию, а норма представительства и порядок избрания делегатов на конференцию определяется самим профсоюзом. Это может быть три делегата от четырёх работников, а может быть один делегат от ста членов профсоюза, за избрание которых прошло голосование в форме опросных листов.

Свободному профсоюзу крайне целесообразно прибегнуть к процедуре «утверждения» выдвинутых им требований, которые отвечают нуждам основной массы работников. Как уже указывалось выше, в нашей стране отсутствуют нормативные акты, регламентирующие проведение собраний и конференций трудовых коллективов. Но в качестве такого акта можно рассматривать устав и регламенты профсоюза, выдвинувшего требования. То есть требовать от работодателя обеспечения проведения собраний по цехам и (или) сменам для выборов делегатов конференции трудового коллектива в порядке, определяемом не им, а месткомом.

Можно с уверенностью утверждать, что проведение таких собраний, выступления рабочих-активистов, обеспечат рост численности свободного профсоюза и преодоление им 50% планки.

Тот же эффект даст и сбор подписей работников под требованиями свободного профсоюза. Сбор подписей указан в п. 3 ст. 399 ТК, указан и в ст.ст. 410 и 416 ТК. В любом случае свободный профсоюз получает возможность агитации, а в случае отказа работодателя от предоставления помещений для собраний или преследования участвующих в них работников возможная забастовка уже не может быть признана незаконной.

Очевидно, что фактическое решение как о выдвижении требований, так и о самой забастовке принимается вне зависимости от формального количества голосов на конференции. Такое решение принимается (неформальным образом) большинством работников предприятия или его основного производства.

Каждый профлидер должен твердо знать – если забастовка не нужна, или её цель непонятна реальному большинству работников, то провести её невозможно. Речь сейчас идёт только о формальной стороне вопроса – для протокольного его оформления. Даже если за забастовку проголосует достаточное для принятия решения (по Уставу), но не абсолютное большинство участников собрания (конференции), едва ли в этом случае профсоюзу следует проводить забастовку (хотя норма Устава и соблюдена). Ведь успех забастовки в первую очередь зависит от её массовости и уверенности всех членов профсоюза в необходимости её проведения, в рабочей солидарности. И если среди самых активных членов профсоюза (а пришедшие на собрание, как правило, таковыми и являются) нет единого мнения по «забастовочному» вопросу, это значит, что идея ещё не «овладела массами», вопрос о забастовке не будет обсуждаться и поддерживаться в каждом цеху, в каждой бригаде, в каждой курилке. Поэтому проводить собрание (конференцию) можно лишь в случае полной уверенности в почти единогласном решении за забастовку. Только в этом случае профсоюз имеет серьёзные шансы на победу.

При проведении собрания (конференции) следует учитывать ещё одно важное обстоятельство. Поскольку собрание (конференция) профсоюзное, то формально решение о выдвижении или утверждении требований принимает собрание профсоюзной организации, то есть правом решающего голоса обладают только члены профсоюза.

Однако каждому нормальному человеку понятно, что решение о забастовке будет выполняться, только если его

поддерживает абсолютное большинство работников, независимо от их членства в профсоюзе.

В то же время собрать общее собрание или конференцию всего коллектива вряд ли возможно. Поэтому в СПР применяется следующий метод. Объявляется о проведении открытого профсоюзного собрания (конференции) с приглашением к участию в нём всех желающих работников. Бюллетени для тайного голосования раздаются всем, но на бюллетенях, выдаваемых членам профсоюза, счётная комиссия делает специальную отметку. Решение принимается на основании голосования всех участников собрания, но в протоколе делается запись о количестве голосов членов профсоюза, как решающих, и количестве голосов не членов профсоюза, как совещательных. При этом представитель месткома должен отслеживать возможное присутствие на собрании (конференции) людей из начальства и при их большом количестве, влияющем на голосование, ставить об этом в известность председателя собрания.

Для того, чтобы соблюсти буквально условия ч. 2 ст. 399 ТК об обязательном «утверждении» требований профсоюза, и поскольку нет никаких нормативных актов о порядке проведения конференций трудового коллектива, а есть единственное условие о том, что требования считаются утверждёнными, если их поддержала половина из присутствующих $2/3$ от числа избранных делегатов конференции, можно рекомендовать следующую процедуру. В протоколе конференции работников по утверждению требований указать в последнем пункте: «Слушали: председатель конференции работников проинформировал о решении конференции профорганизации об утверждении профсоюзной конференцией выдвинутых МК ППО требований. Постановили: принять к сведению.».

Действительно, участие в профсоюзной конференции работников, ещё не вступивших в профсоюз, но

представляющих своих товарищей по цеху, смене или бригаде, означает, что и конференция коллектива имела место. Буква закона соблюдена, а проверка протоколов об избрании делегатов на конференцию трудового коллектива невозможна из-за отсутствия правил её проведения и созыва. Но это в том случае, если нет возможности утвердить требования подписными листами!

Вот образцы постановления месткома (конференции первички) по выдвижению требований и уведомления о них директора и ГИТ.

БЛАНК ППО
Постановление Местного комитета
Первичной профорганизации работников
МУП _____

«О выдвижении требований по коллективному трудовому спору»

Рассмотрев конфликтную ситуацию, сложившуюся в связи с изданием приказа генерального директора МУП _____ от 06.12.2012 № 1-Ш «Об изменении штатного расписания и сокращении численности работников», предусматривающим массовое сокращение штата и увольнение 102 работников – членов профорганизации;

Полагая необходимым сохранение всех рабочих мест в МУП _____, в целях обеспечения возможности жителям района _____ пользоваться услугами ЖКХ в полном объёме;

Считая необоснованным отказ работодателя от учёта негативного мнения профсоюзной организации в отношении приказа от 06.12.2012 № 1-Ш «Об изменении штатного расписания и сокращении численности работников»;

Считая неправомерным издание приказа от 11.11.2012 № 04-Л «О простое», предусматривающее существенное снижение заработной платы;

Местный комитет ПОСТАНОВЛЯЕТ:

I. В соответствии с ч. 1 ст. 399 ТК РФ и п. 2.17 Общего положения о первичной профорганизации РПРиУ выдвинуть к работодателю следующие требования, составляющие, в целях ст. 398 ТК РФ, предмет коллективного трудового спора в случае их отклонения работодателем:

1. Отменить приказ от 06.12.2012 № 1-Ш «О сокращении численности работников».

2. Отозвать направленные работникам уведомления о предстоящем расторжении трудовых договоров во исполнение приказа от 06.12.2012 № 1-Ш «О сокращении численности работников»

3. Внести изменение в п. 3 приказа от 11.11.2012 № 04-Л «О простое», заменив слова: «в размере двух третей средней заработной платы работника» на «средней заработной платы работника» и произвести соответствующие перерасчёт и доплаты.

II. Поручить МК вынести настоящее Постановление на утверждение конференции работников МУП _____ и/или провести сбор подписей работников МУП _____ в порядке ч. 2 ст. 399 ТК РФ. В случае возможного дополнения конференцией выдвинутых требований дополнить список утверждённых требований постановлением Местного комитета от имени конференции. Направить представителю работодателя – генеральному директору МУП _____ В.Ю.Л-ву требования профорганизации-представителя работников МУП _____.

III. Определить представителями работников при разрешении КТС Ф.И.О., Ф.И.О., Ф.И.О., Ф.И.О., Ф.И.О.

IV. Поручить МК направить соответствующее уведомление работодателю и в ГИТ в МО.

V. Поручить МК обратиться за поддержкой в Совет РПРиУ и в Исполком СПР.

Председатель МК

Л.А.К-ва»

БЛАНК ППО

№ 02

17 февраля 2013 г.

Генеральному директору
МУП _____
В.Ю.Л-ву

Уважаемый Владимир Юрьевич!

В порядке статьи 400 Трудового кодекса РФ направляю Вам постановление местного комитета первичной профсоюзной организации о выдвижении требований по коллективному трудовому спору.

На основании ст.ст. 401 и 402 Трудового кодекса РФ прошу Вас издать приказ о создании примирительной комиссии. Местный комитет определил своими представителями в примирительной комиссии председателя МК К-Л.А., а также: Ф.И.О., Ф.И.О., Ф.И.О., Ф.И.О.

В соответствии с ч. 2 ст. 399 ТК РФ направляемые требования утверждены коллективом МУП _____.

Председатель МК

Л.А.К-ва

Приложение: Требования МК ППО на двух листах.»

А также:

БЛАНК ППО

№ 03

18 февраля 2013 г.
Гострудинспекция
в Московской области

**Уведомление о
коллективном трудовом споре**

В порядке ч. 6 ст. 399 ТК РФ направляю копию постановления местного комитета ППО о выдвижении требований по коллективному трудовому спору и копии направления этих требований работодателю.

Председатель МК

Л.А.К-ва

Приложение:

Требования МК ППО на двух листах.

Обращение к работодателю.»

Для того, чтобы на работников и их представителей распространялись защитные гарантии ст. 405: *«Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа»* и ст. 415 ТК: *«В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке»*, необходимо так сформулировать требования, чтобы они подпадали под установленное ст. 398 ТК определение КТС (коллективного трудового спора).

Особенно важно при формулировании требований следующее:

Неурегулированные разногласия – это то, что не записано в законах. То есть в требованиях нельзя указывать на то, что действия дирекции нарушают нормы ТК – это будет уже сумма индивидуальных споров, с которыми нужно обращаться в суд и по которым не предусмотрена процедура урегулирования КТС.

Сам по себе приказ о сокращении штата не является локальным нормативным актом (так решили все российские суды), поэтому требование об отмене сокращений формально не является (!) предметом КТС. Но приказ об изменении штатного расписания, который всегда связан с сокращением, является локальным актом. Поэтому и в требованиях формально указан он, хотя речь идёт об отмене сокращений.

Каждая ППО вправе выдвигать требования о нарушениях колдоговора или отраслевого соглашения, даже в том случае, если она не участвовала в их заключении. Это в силу нормы ст. 2 ФЗ «О профсоюзах...» - все профсоюзы пользуются равными правами.

Но гораздо важнее то, что утверждение требований профсоюза вынуждает дирекцию начать переговоры по выдвинутым требованиям и издать приказ о создании примирительной комиссии. Зачастую, переговоры приводят к удовлетворению существенной части требований работников и дают основания профсоюзу воздержаться от проведения забастовки.

Итак, руководство профсоюза должно проводить такое собрание (конференцию) будучи уверенным:

- в готовности членов профсоюза провести забастовку;
- в моральном настрое членов профсоюза и других рабочих на забастовку.

Всё это вместе взятое можно назвать забастовочным моментом. Почему важно точно определить забастовочный момент?

Если собрание не поддержит предложение своих лидеров объявить забастовку, это будет свидетельствовать об «отрыве» профлидеров от членов профсоюза и слабом авторитете первых. У профлидеров, к тому же, после отторжения их предложения может появиться комплекс неуверенности. Они, естественно, будут в недоумении

копаться в себе – почему люди продолжают мириться со своим бесправием, почему они не хотят активно выступить в защиту своих трудовых прав, чего боятся и т. д.

Дирекция же, прознав о таком собрании и, чтобы не допустить повторного «напряга», частично решит проблему и уж после этого о забастовке и думать нечего будет. О решающей же роли профсоюза даже в частичном разрешении вопроса никто и не подумает. Наоборот, работники решат, что, если работодатель «по своей доброй воле» прибавил им зарплату, так зачем вообще «какой-то профсоюз».

Если вовремя не провести собрания, возможны три основных варианта развития событий.

1. Рабочие, разуверившись в профсоюзе и его лидерах, стихийно прекращают работу. Профком ФНПР в этом случае берёт руководство забастовкой на себя, и благополучно её сворачивает, не обеспечивая участникам забастовки никаких гарантий от преследования со стороны работодателя.

2. Рабочие, разуверившись в профсоюзе и его лидерах, стихийно прекращают работу. Формируется какой-нибудь стачком, прибегают политические деятели, дирекция под предлогом политики или просто так разобщает членов стачкома персональными посулами и угрозами, нелегитимный стачком не может быть ответчиком в суде, суд не признаёт наличие коллективного спора, участники забастовки подвергаются репрессиям.

3. Члены профсоюза попросту выходят из организации. Запоздалые, в пожарном порядке, попытки руководства профсоюза провести собрание в этом случае выглядят крайне неубедительно и уже не вызывают у членов профсоюза былого доверия профлидерам. Рабочие просто-напросто «перегорают».

Возможны иные варианты последствий упущения забастовочного момента и все они негативным образом влияют на репутацию профсоюза.

Но будем считать, что руководство профсоюза верно определило забастовочную ситуацию и проводит профсоюзное собрание во время забастовочного момента.

Как провести собрание (конференцию) и грамотно оформить его результаты? Это необходимо отнюдь не для суда (он в любом случае признает забастовку незаконной). Грамотно оформленные документы свидетельствуют о высокой деловой репутации профсоюза и квалификации его лидеров.

Глава 8. Проведение конференции работников для принятия решения о забастовке

Если не удаётся по каким-то причинам собрать значительное количество подписей за объявление забастовки в подписных листах, то необходимо провести конференцию работников за объявление забастовки.

Специальной, утверждённой каким-либо нормативным актом, формы протокола «конференции трудового коллектива» не существует. Но есть общепринятый стандарт, предусматривающий, чтобы в протоколе были чётко зафиксированы следующие моменты: Ф.И.О. председательствующего и секретаря собрания, количество избранных делегатов, количество участвующих в конференции делегатов конференции, имеется или нет кворум (для конференции – сообщение мандатной комиссии конференции о полномочиях присутствующих делегатов), повестка конференции, кто выступал по вопросам повестки, предложения по вопросам повестки, итоги голосования по предложениям, решения по результатам голосования, в конце протокола ставятся подписи председателя и секретаря конференции.

Процедуру (выборы председательствующего, секретаря конференции, счётной, мандатной комиссий) необходимо оговорить заранее, чтобы на конференции не тратить время на «уговаривание» случайных кандидатур.

К тому же, если председательствующим конференции будет выбран неподготовленный к ведению конференции человек, вся конференция может «поломаться». Наметив же подготовленных для этих целей членов профсоюза, на конференции следует быстро озвучить их фамилии и проголосовать «ЗА».

Прибывшие на конференцию делегаты регистрируются. Полномочия делегатов должны быть подтверждены протоколами собраний по выборам делегатов на конференцию.

При проведении конференции необходимо выполнить следующие формальности:

1. Конференцию открывает председатель Местного комитета первичной профорганизации. Кратко объявляет повестку и предлагает избрать рабочие органы конференции: председательствующего, секретаря, мандатную комиссию, счётную комиссию.

2. Конференция избирает мандатную комиссию, которая сразу же приступает к работе: на основании протоколов избрания делегатов, проверяет полномочность делегатов и оформляет результаты проверки протоколом (**приложение №2**).

Во время этой работы мандатной комиссией председательствующий (как правило, это сам председатель МК) докладывает собравшимся о причинах проведения конференции. Конференция заслушивает председателя мандатной комиссии и утверждает протокол мандатной комиссии о полномочиях делегатов конференции.

При наличии должного количества делегатов в зале конференция правомочна и может приступать к обсуждению вопросов повестки. А это 2/3 (67%) от числа избранных делегатов.

3. Если по вопросу об объявлении забастовки проводится тайное голосование, счётная комиссия готовит бюллетени, ставит на каждом из них какой-либо юридический знак

профсоюза (печать, штамп), председатель или члены счётной комиссии расписываются на бюллетенях, и они выдаются строго индивидуально, согласно списка зарегистрировавшихся участников конференции.

Во избежание затягивания конференции бюллетени следует подготовить заранее. Следует помнить, что в бюллетенях должно быть три варианта голосования – за, против и воздержался.

Если МК не озаботился приобретением урны для голосования, то подойдёт любая коробка, даже газетный фунтик.

После проведения тайного голосования счётная комиссия проводит подсчёт голосов, итог которого отражается в протоколе конференции.

Зачастую профсоюз, объявляя забастовку, формирует для руководства забастовкой некий забастовочный комитет или стачком. СПР против этого, поскольку руководящим органом первичной профорганизации в СПР является Местный или Профсоюзный комитет, он в силу Устава соответствующего профсоюза СПР и должен возглавлять забастовку, принимать на себя ответственность.

Учитывая особую важность мероприятия, в решении об объявлении забастовки необходимо только указать персональный состав местного комитета как представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах. Персональный состав необходимо указать ещё и для того, чтобы на представителей забастовщиков распространялись гарантии, предусмотренные нормой пункта 2 ст. 405 ТК.

В целях защиты активистов, не являющихся членами местного комитета, их можно избрать в состав «органа, возглавляющего забастовку». Само решение об объявлении забастовки также необходимо оформить строго в соответствии с требованиями пункта 9 ст. 410 ТК. Хотя бастуем мы заведомо с возможным нарушением законной

процедуры, тем не менее, выполнять требования закона, касающиеся предоставления работодателю всей необходимой полноты информации – своего рода долг чести и добропорядочности профсоюзу.

Образец протокола конференции (собрания) по принятию решения об объявлении забастовки прилагается – **(приложение №3).**

Образец решения конференции (собрания) об объявлении забастовки, направляемого в адрес работодателя, прилагается – **(приложение №4).**

Приложение № 2

ПРОТОКОЛ № 1 от 17.11.2014

**заседания мандатной комиссии Конференции работников
(название предприятия)**

Присутствуют: члены мандатной комиссии: Ф.И.О.
(перечислить).

Вопрос: избрание председателя Мандатной комиссии.

Выступили: Иванова Г.С. предложила председателем мандатной комиссии избрать Петрову Г.Н.

Голосовали: За – 3, Против – нет, Воздержались – нет.

Решили: председателем Мандатной комиссии Конференции (название профсоюзной организации) избрать Петрову Галину Николаевну.

Мандатная комиссия предлагает утвердить данный протокол.

Члены мандатной комиссии:

Ф.И.О. _____ (подписи)

ПРОТОКОЛ № 2 от 17.11.2014

заседания мандатной комиссии по проверке полномочий делегатов

Конференции (название предприятия).

Мандатная комиссия в составе: (Ф.И.О. членов комиссии) проверила выписки из протоколов цеховых (сменных) собраний по выборам делегатов на конференцию. Всего в наличии 8 выписок. Все выписки оформлены надлежащим образом. Всего на конференцию избрано 27 делегатов. Зарегистрировались в качестве делегатов конференции 23 человека.

Таким образом, все 23 избранных на конференцию работника являются полномочными делегатами конференции.

В конференции участвует 85% избранных делегатов. Кворум для принятия решений имеется.

Мандатная комиссия предлагает утвердить настоящий Протокол.

Члены мандатной комиссии:

Ф.И.О. _____ (подписи).

Приложение № 3

ПРОТОКОЛ

Конференции работников (название предприятия) **от 17.11.2014.**

Присутствуют: 23 делегата конференции, работники предприятия, а также – представитель СПР.

Выборы председателя Конференции, секретаря Конференции. Председателем предложено избрать (Ф.И.О.)

Голосовали: ЗА – 23, ПРОТИВ - 0, ВОЗДЕРЖАЛИСЬ – 0.

Решили: председателем Конференции избрать (Ф.И.О.).

Секретарём предложено избрать (Ф.И.О.).

Голосовали: ЗА – 23, ПРОТИВ – 0, ВОЗДЕРЖАЛИСЬ – 0

Решили: секретарём Конференции избрать (Ф.И.О.).

Выборы мандатной комиссии. Предложены кандидатуры: (Ф.И.О.).

Голосовали: ЗА – 23, ПРОТИВ – 0, ВОЗДЕРЖАЛИСЬ – 0.

Решили: избрать мандатную комиссию в составе: (перечислить Ф.И.О.).

Выборы счётной комиссии: предложены кандидатуры: (Ф.И.О.).

Голосовали: ЗА – 23, ПРОТИВ – 0, ВОЗДЕРЖАЛИСЬ – 0.

Решили: избрать счётную комиссию в составе: (перечислить Ф.И.О.).

ПОВЕСТКА

1. Об отказе работодателя выполнить требования Профсоюза.

2. О дальнейших действиях Профсоюза по выполнению выдвинутых им требований.

3. Разное.

По 1 вопросу повестки слушали: Ф.И.О. (коротко – суть выступления). Выступили – указать ещё двух-трёх выступивших.

Постановили: принять к сведению

Голосовали: ЗА – 23, ПРОТИВ – 0, ВОЗДЕРЖАЛИСЬ – 0

(Во время обсуждения вопроса мандатная комиссия проверяет выписки из протоколов собраний по выборам делегатов). По окончании обсуждения вопроса слово предоставляется председателю мандатной комиссии, который зачитывает протоколы №1 и №2 заседания комиссии. Конференция утверждает голосованием протоколы и становится легитимной (может принимать решения).

По второму вопросу поступило предложение – объявить забастовку.

Ставится на голосование вопрос, тайным или открытым голосованием принимать решение об объявлении забастовки.

За тайное голосование – 4, ПРОТИВ – 19. Голосование

открытое.

За объявление забастовки – 23, ПРОТИВ – 0, ВОЗДЕРЖАЛОСЬ – 0

Разногласия сторон – отказ работодателя выполнить требования профсоюза (перечислить конкретные требования).

Дата и время начала забастовки – 28 ноября 2014 года, 08 часов.

Продолжительность забастовки – до выполнения требований профсоюза.

Вид забастовки – не приступает к работе персонал первой смены механического производства.

Предполагаемое количество участников забастовки – около 300 (трёхсот) человек.

Возглавляет забастовку Местный комитет (название профорганизации) в составе (Ф.И.О. членов МК и профсоюзных представителей, не входящих в состав МК).

Голосовали: ЗА – 23, ПРОТИВ – 0, ВОЗДЕРЖАЛИСЬ – 0.

Поручить Местному комитету профорганизации направить в адрес работодателя предупреждение о проведении забастовки.

Председатель Конференции:

(подпись, Ф.И.О.)

Секретарь Конференции:

(подпись, Ф.И.О.).

Приложение № 4.

*Генеральному директору
(назв. предприятия)
Иванову Г.И.*

«Предупреждение о начале забастовки»

Уважаемый Геннадий Иванович!

Примирительные процедуры по разрешению коллективного трудового спора, начавшегося 01.11.2014 не привели к разрешению конфликта: основные требования работников администрация предприятия выполнить отказывается.

Конференция работников, рассмотрев 17.11.2014 вопрос о возможности продолжения коллективного трудового спора по требованиям работников, ПОСТАНОВИЛА:

На основании ст. 37 Конституции Российской Федерации, ст.ст. 409-418 ТК РФ, объявить забастовку.

Приложение: выписка из протокола Конференции от 17.11.2007 по вопросу объявления забастовки.

Председатель Местного комитета

(название профорганизации (подпись, И.О. Фамилия)

Выписка из ПРОТОКОЛА

**Конференции работников (название предприятия) от
17.11.2014**

Присутствуют: 23 делегата конференции, работники предприятия, а также – представитель СПР.

Председатель Конференции (Ф.И.О.).

Секретарь Конференции (Ф.И.О.).

ПОВЕСТКА

- 1. Об отказе работодателя выполнить требования Профсоюза.*
- 2. О дальнейших действиях Профсоюза по выполнению выдвинутых им требований.*
- 3. Разное.*

По второму вопросу поступило предложение – объявить забастовку.

ЗА – 23, ПРОТИВ – 0, ВОЗДЕРЖАЛОСЬ – 0

Разногласия сторон – отказ работодателя выполнить требования профсоюза (перечислить конкретные требования).

Дата и время начала забастовки – 28 ноября 2014 года, 08 часов.

Продолжительность забастовки – до выполнения требований профсоюза.

Вид забастовки – не приступает к работе персонал первой смены механического производства.

Предполагаемое количество участников забастовки – около 300 (трёхсот) человек.

Возглавляет забастовку Местный комитет (название профорганизации) в составе (Ф.И.О. членов МК и профсоюзных представителей, не входящих в состав МК).

Председатель Конференции: (подпись, Ф.И.О.)

Секретарь Конференции: (подпись, Ф.И.О.).

Примечание 1

Если профсоюз посчитает, что в «гуманных целях» (например, бастующие хлебопёки не должны оставлять без хлеба больницы и детские садики) какие-то члены союза должны работать во время забастовки, он одновременно с уведомлением о забастовке, сам должен известить работодателя о рабочих местах, где работа будет продолжаться. Об этом же должны знать участники забастовки, чтобы не считать работающих во время забастовки своих товарищей предателями.

Примечание 2

Обратите внимание, что дата конференции – 17 ноября, а дата начала забастовки – 28 ноября. Это требование закона – предупреждение за 10 дней до начала забастовки.

К сожалению, есть опыт, основанный на том, что суды

стали зачастую принимать не основанное на нормах ТК решение о признании незаконной ещё не начавшейся забастовки. ТК не даёт судам такого права.

В качестве ответной меры многие профорганизации берут на вооружение объявление забастовки накануне её начала – пусть суд соберётся на второй-третий день забастовки, признает её незаконной, на четвёртый день МК издаст распоряжение о её прекращении... в связи с подписанием соглашения об удовлетворении требований!

Глава 9. О продолжительности забастовки

По продолжительности забастовки подразделяются на предупредительные, срочные (от часа до нескольких дней) и бессрочные.

В решении конференции нельзя указывать продолжительность забастовки, как «бессрочная», но записывать – «до выполнения требований профсоюза» или – «до ликвидации задолженности по зарплате». Две последние формулировки как бы конкретизируют время продолжительности забастовки, как того требует закон.

Каждая забастовка должна иметь срок окончания, поскольку бессрочная забастовка может зайти в тупик и прекратиться сама собой. А забастовка, начатая профсоюзом, должна прекращаться только по решению профсоюза.

Действительно, профсоюзная забастовка должна быть полностью подконтрольна профсоюзу. А чтобы бессрочная забастовка не зашла в тупик, профсоюзу необходимо объективно оценить обстоятельства, изложенные в «Общих правилах организации и проведения забастовки» (глава 1).

Опыт показывает, что очень часто прекратить забастовку сложнее, чем её начать. Окончание забастовки требует от профсоюзных лидеров тонкого понимания психологии как бастующего работника, так и начальника. Необходимо так выйти из забастовки, чтобы «сохранить лицо» всем её участникам, включая работодателя. Например,

если забастовка выдыхается, а требования не удовлетворяются в достаточном объёме, то из забастовки можно выйти по распоряжению вышестоящего органа профсоюза. (конечно же, такое «распоряжение» даётся только по просьбе бастующей первички)

Если забастовка близка к успеху, но подписание соглашения упирается в личные амбиции начальства, можно оформить победные результаты забастовки в форме совместных с дирекцией решений о, например, ускорении индексации на год по сравнению с условиями колдоговора, или об изменении структуры зарплаты и об обязательном согласовании с МК каждого депремирования работника. Главное, не вытирать об начальство ноги.

Глава 10. Формы и виды забастовок

Бытует мнение, что во время забастовки её участники непременно должны находиться на территории предприятия. Однако это мнение не основано на законе: законодательство, определяя порядок разрешения коллективных трудовых споров (предзабастовочный этап конфликта), непосредственно саму форму проведения забастовки не регулирует. Таким образом, профсоюз, самостоятельно определяя ту или иную форму забастовки, в противоречие с законом не вступает. Собственно, форма проведения забастовки определяется профсоюзом в каждом конкретном случае решением конференции или органом, возглавляющим забастовку.

К слову сказать, соответствующая норма есть в Уставах профсоюзов СПР: *«Порядок организации забастовок, пикетов, бойкотов и иных коллективных акций, полномочия членов согласительных комиссий, размеры и формы компенсационных выплат и пособий, прочие вопросы, касающиеся организации и проведения забастовок и иных коллективных акций регламентируются...специальными положениями и инструкциями, принимаемыми КС*

профсоюза, соответствующими Координационными советами и Местными комитетами».

Существуют два близких термина: виды забастовок и формы забастовок. По видам забастовки могут быть классическими – коллективный отказ от выполнения работы; «итальянскими» – работа со строгим выполнением инструкций (этот вид ещё называют «японская» забастовка); оккупационная забастовка – когда работники отказываются покидать территорию предприятия, остаются в шахте, в цехах и т. п.; забастовки солидарности – когда бастуют члены профсоюза, не работающие на данном предприятии, например, водители автобусов не возят шахтеров бастующей шахты, машинисты не подвозят руду на бастующий металлургический завод; есть и другие виды забастовок.

Наиболее практичной является забастовка в виде отказа от работы части коллектива в общих интересах. Например, на автозаводе может отказаться от начала работы вторая смена прессового цеха. Понятно, что работать не сможет весь завод.

Дело в том, что по общему правилу, бастующим работникам не начисляется зарплата за время забастовки. Они должны получать компенсацию этих потерь из забастовочного фонда профсоюза (такой фонд поддержки есть в СПР). При этом в силу ст. 414 ТК, работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с её проведением не имевшим возможности выполнять свою работу, производится «оплата простоя не по вине работника». Таким образом, небастующие работники, в интересах которых бастуют другие, могут сами сформировать забастовочный фонд для своих товарищей.

Итак, существуют две основные формы забастовки: забастовщики находятся на территории предприятия, условное название – производственная форма, или после ежедневного утреннего сбора расходятся по домам – домашняя форма.

Каждый из этих вариантов забастовки можно при необходимости дополнять различными действиями психологического «устрашения»: пикетирование вышестоящих учреждений работодателя, демонстративное дежурство в приёмной генерального директора (а то и непосредственно в его кабинете) и т. д.

Нет нужды разъяснять, в чём заключается суть каждой из двух форм забастовки. Поделимся лишь соображениями по поводу применения той или иной формы её проведения.

Если профсоюз уверен, что забастовка будет непродолжительной (есть веские основания считать, что работодатель располагает реальными возможностями и основаниями для выполнения забастовочных требований), то целесообразно проводить её, находясь на предприятии. Решительный вид «разгневанной толпы» может ускорить выполнение забастовочных требований.

Если же подписание соглашения по выполнению забастовочных требований затягивается, и забастовка принимает продолжительный характер, профсоюзу следует подумать о создании забастовщикам максимального «комфорта» и принять решение о форме забастовки: а стоит ли работникам целыми днями торчать на предприятии? Ведь чисто психологически нелегко сидеть целый день без дела, тем более в отнюдь не комфортных условиях. Да если ещё начальство будет лезть с угрозами или угрозами приступить к работе – не всякий это может выдержать. В таком случае можно принять решение о домашней форме забастовки. Люди утром собираются на предприятии, получают информацию от местного комитета и, если перспективы на прекращение забастовки в этот день нет, расходятся по домам.

Местный комитет, разумеется, должен весь «рабочий» день находиться на предприятии – вести переговоры с администрацией, встречаться с представителями органов власти в случае посещения ими предприятия, следить, не наймёт ли администрация штрейкбрехеров и т. д.

Вопрос оплаты забастовочных дней Закон относит к договорённости между администрацией и забастовщиками, поэтому нахождение бастующих во время забастовки на предприятии вовсе не обязывает работодателя каким-то образом оплачивать забастовщикам дни забастовки, но отсутствие на территории предприятия не может считаться прогулом в силу той же ст. 414 ТК РФ: *«Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора... Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности.»*

Глава 11. Как использовать дни до начала забастовки

Итак, решение об объявлении забастовки профсоюзом принято. Определена дата её начала и продолжительность. До начала забастовки – энное количество дней. Эти дни – самый ответственный и напряжённый период в плане подготовки к забастовке.

Если на этапе предварительной подготовки профсоюз как бы «примеривался» - какие из необходимых предзабастовочных мероприятий он в состоянии выполнить и достаточно ли будет этого для успешного проведения забастовки, и мог без особого ущерба для репутации профсоюза по объективным обстоятельствам ещё отказаться от инициирования проведения забастовки, то теперь местный комитет профорганизации должен будет сделать всё необходимое, чтобы забастовка явилась мощной демонстрацией силы и возможностей профсоюза. Отказаться от проведения забастовки после её объявления, не добившись выполнения требований – страшный удар по репутации организации.

Почему энное количество дней? Согласно пункта 8 статьи 410 ТК работодатель о начале предстоящей забастовки должен быть предупреждён не позднее, чем за 10 дней. Но

если разрешение трудового конфликта мы проводим в условиях невозможности строгого соблюдения установленных ТК процедур (а именно так и необходимо проводить забастовку при нынешнем законе!), то и в части соблюдения десятидневного срока закон также «не писан».

Более того, предвидя возможные действия работодателя по недопущению уже объявленной забастовки (почти наверняка такие действия, наряду с допустимыми, будут носить и противоправный характер), считаем, что чем меньше дней будет в распоряжении работодателя, тем успешнее будет сама забастовка.

Поэтому, если профсоюз считает, что, например, за 5 дней, сможет подготовиться к забастовке, необходимо уведомить работодателя о предстоящей забастовке именно за 5 дней (естественно, что и собрание по принятию решения о забастовке необходимо проводить также за 5 дней до предполагаемого начала забастовки).

Можно даже начать забастовку буквально на следующий после собрания день, чтобы работодатель даже в суд не успел направить соответствующее заявление.

Надо чётко понять, что десятидневный срок законодатель определил вовсе не для того, чтобы работники смогли лучше подготовиться к забастовке, а для того, чтобы у работодателя было больше времени морально давить на работников. Чтобы за это время он успел обратиться в суд с заявлением о признании объявленной забастовки незаконной и до её начала получить судебное постановление.

Подробные обоснования необходимости объявления забастовки без соблюдения 10-дневного срока см. ниже.

Что конкретно необходимо сделать профсоюзу за предзабастовочные дни?

1. На следующий день после конференции направить в адрес работодателя предупреждение о принятии решения об объявлении забастовки.

2. Продолжить сбор подписей нечленов профсоюза в поддержку требований профсоюза, выявить их отношение к забастовке – будут бастовать или нет и предложить подписать бланк заявления о вступлении в профсоюз.
3. Подготовить в необходимом количестве Памятку участника забастовки и Памятку для пикетчика (**приложение №7**).
4. Подготовить плакаты для пикетирования и размещения на территории предприятия.
5. Если забастовка нарушит обычный ритм жизни и быта людей (забастовка работников коммунального хозяйства, общественного транспорта и т. п.) проинформировать население через СМИ, листовками и т. д. о намеченной забастовке и принести извинения от имени профсоюза (**приложение №8**).
6. На видных местах на предприятии разместить плакаты-календари: «До забастовки осталось.....дней» (ежедневно ставить соответствующую цифру).
7. Провести 2-3 митинга перед административным зданием во время регламентированных перерывов.
8. Определить место расположения координационного центра (КЦ) забастовки, позаботиться об оснащении его необходимой оргтехникой и средствами связи.
9. Подготовить в достаточном количестве профсоюзную атрибутику (плакаты, листовки, карикатуры на одиозных менеджеров работодателя, профсоюзные флаги, отличительные повязки руководителям забастовки и другое).
10. Наметить место общего сбора участников забастовки.
11. Известить руководство органа местного самоуправления (мэрию), администрации области об объявлении забастовки.

Накануне забастовки необходимо провести открытое профсоюзное собрание с приглашением на него «непрофсоюзных» работников. Многочисленность собрания подтвердит готовность работников приступить к забастовке. Местный комитет докладывает о проделанной предзабастовочной работе, обсуждаются технические

вопросы. Собрание вести необходимо уверенно, энергично, чтобы у сомневающихся исчезли последние сомнения, а начальство, наконец, осознало, что **«о, ужас(!) – завтра начнётся!»**.

На предзабастовочном собрании решают и доводят до каждого цеха, бригады, смены, до каждого работника: никто в рабочую одежду не переодевается, к своим рабочим местам не подходит, все сразу собираются в определённом месте. Это очень важно, так как если рабочие разойдутся по привычке по своим рабочим местам, некоторых по отдельности начальство может склонить к отказу от забастовки. К собравшимся же вместе, начальство не сунется.

К началу забастовки на предприятие должны прийти все её участники, в том числе и находящиеся в этот день на выходном. Именно первый день забастовки во многом определяет дальнейший ход действий. Поэтому необходимо с самого начала продемонстрировать массовость, силу, сплочённость профсоюза.

Реализация этих мер, несомненно, окажет на работодателя серьёзное морально-психологическое воздействие. Не исключено даже, что разрешить забастовочные требования удастся, не начиная забастовки. Очень эффективно действует на начальство размещённое в разных местах объявление: «Повязки ответственным по проведению забастовки выдаются в помещении месткома с 9 до 10 и в столовой с 12 до 13».

В случае, если профсоюз даёт работодателю «на размышление» меньше 10 дней, часть указанных мероприятий необходимо выполнить ещё до объявления забастовки, чтобы потом не попасть в «цейтнот».

Приложение № 5.

Лист опроса (сбор подписей) работников в поддержку забастовочных требований

Мы, нижеподписавшиеся работники (название предприятия), поддерживаем выдвинутые профорганизацией _____ требования и поручаем её Местному комитету представлять наши интересы при урегулировании коллективного трудового спора.

<i>П/п №</i>	<i>Фамилия И.О.</i>	<i>подпись</i>
<i>табельный № (название отдела)</i>		
<i>П/п №</i>	<i>Фамилия И.О.</i>	<i>подпись</i>
<i>табельный № (название отдела)</i>		
<i>П/п №</i>	<i>Фамилия И.О.</i>	<i>подпись</i>
<i>табельный № (название отдела)</i>		

Практические советы по опросным листам

Порядковые номера проставить заранее и подряд, от 1 до, например, 500. Каждому сборщику подписей выдать несколько бланков опросных листов, которые начинаются, естественно, не с первого номера.

Ничего страшного нет в том, что бланк не заполнен до конца. После завершения сбора подписей можно просто сложить количество подписей на каждом листе и получить общее число представляемых профсоюзом работников.

Советуем также первую подпись на опросном листе ставить самому сборщику подписей, каждому работнику психологически проще не быть первым подписантом на чистом ещё бланке.

Приложение № 6.

(На примере ПАТП – пассажирского автотранспортного предприятия)

РАБОЧИЙ! ТОЛЬКО ПРОФСОЮЗНАЯ БОРЬБА РЕШИТ ТВОИ ПРОБЛЕМЫ!

ПАМЯТКА
участника забастовки

Уважаемый товарищ! Для того, чтобы добиться улучшения своего положения, чтобы работодатель перестал считать тебя бессловесной рабсилой, ты принял трудное, но единственно верное в сложившейся ситуации решение – ЗАБАСТОВКА! Работодатель, конечно же, постарается использовать все (в том числе и противоправные) возможности, чтобы сломить твою волю и заставить покориться беззаконию. Для того, чтобы выстоять в трудной профсоюзной борьбе, чтобы добиться выполнения своих требований, чтобы не сробеть перед начальством и силовыми структурами, внимательно ознакомься с содержанием настоящей ПАМЯТКИ.

1. Статья 37 Конституции Российской Федерации гарантирует гражданам право на забастовку для защиты своих трудовых прав.

2. Согласно пунктам 1 и 2 ст. 414 ТК, участие работника в забастовке не является нарушением трудовой дисциплины. К участникам забастовки запрещается применять меры дисциплинарного воздействия (от замечания до увольнения с работы).

3. В соответствии с пунктом 4 ст. 413 ТК только областной суд вправе принимать решение о признании забастовки незаконной. До тех пор, пока нет такого решения суда, ЗАБАСТОВКА ЗАКОННА. Поэтому не верь ни начальству, ни

даже прокурору (!), если они будут утверждать, что ты бастуешь незаконно. Даже если Областной суд признает забастовку незаконной, её участники не несут никакой ответственности за участие в ней – им только необходимо приступить к работе на следующий день после доведения до них такого решения суда.

4. В соответствии с нормами пунктов 3 и 4 статьи 409 ТК, никто не может быть принуждён к отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную или уголовную ответственность.

Товарищи! Исходя из вышеизложенного, вы должны знать и помнить следующее:

- ***Ваша забастовка абсолютно законна пока не будет иного решения областного суда.***
- ***Закон запрещает работодателю наказывать вас за участие в забастовке.***
- ***Действия начальства по прекращению забастовки в обход Местного комитета являются нарушением Закона и подлежат преследованию в судебном порядке.***

5. Поскольку забастовка – это временный добровольный отказ от работы, в период забастовки на её участников правила внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций и других «производственных» актов НЕ РАСПРОСТРАНЯЮТСЯ. Работники вправе не исполнять никаких производственных распоряжений своих начальников, и это не будет являться нарушением трудовой дисциплины. Более того, отдавая те или иные распоряжения производственного характера, должностное лицо работодателя принуждает работников к отказу от забастовки, тем самым нарушает закон. За такие действия, согласно пункту 4 ст. 409 ТК, соответствующее должностное лицо привлекается к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

А теперь несколько практических советов, как вести себя во время забастовки.

1. К началу забастовки в ПАТП должны прибыть, по возможности, ВСЕ её участники, в том числе и находящиеся на выходном (это явится демонстрацией сплочённости профсоюза). Место сбора – на территории около диспетчерской (или в кондукторской, если на улице прохладно).

ВСЕМ НЕПРЕМЕННО ДЕРЖАТЬСЯ ВМЕСТЕ!

К толпе начальство не сунется с угрозами.

2. Во время забастовки её участники выполняют ТОЛЬКО распоряжения органа, возглавляющего забастовку – Местного комитета профсоюзной организации.

3. Без особого распоряжения Местного комитета не подходить к своим рабочим местам (машинам, оборудованию, объекту и пр.).

4. В случае получения от начальства какого-либо «производственного» распоряжения не исполнять его, а послать его к ответственному представителю профсоюза (с повязкой на рукаве), немедленно поставить об этом в известность Местный комитет и руководствоваться только его распоряжениями.

5. Ни в коем случае не включать (даже в непроизводственных целях) оборудование, так как это может быть расценено товарищами как возобновление работы и послужит причиной прекращения забастовки другими её участниками.

7. В случае появления в среде забастовщиков лиц, призывающих к прекращению забастовки, немедленно ставить об этом в известность Местный комитет, то есть позвать профактивиста с повязкой.

8. Не инициировать никаких переговоров с работодателем, органами прокуратуры, милиции и др. Не соглашаться на их предложения провести переговоры.

ВСЕ ПЕРЕГОВОРЫ ВЕДЁТ ТОЛЬКО Местный комитет, который и принял на себя всю полноту ответственности.

9. Не вступать в дискуссии с начальством – это может быть провокацией с целью накалить страсти и спровоцировать забастовщиков на нарушение общественного порядка, чтобы затем вызвать полицию и изолировать наиболее активных участников забастовки. Если начальство будет приставать с провокационными заявлениями, надо просто позвать профактивиста с повязкой, молчать – и провокаторы отстанут.

Проинформировать о провокациях Местный комитет.

10. Ни в коем случае не применять физической силы к противникам забастовки (это является рукоприкладством), не выражаться нецензурными словами в присутствии начальства, так как это может послужить основанием для вызова и вмешательства той же полиции.

11. Не проносить на территорию предприятия и не распивать спиртные напитки, так как даже «забастовочный» статус не избавляет работника от дисциплинарной ответственности за нахождение на территории предприятия в нетрезвом состоянии.

12. Обо всём, что может каким-либо образом повлиять на ход забастовки, немедленно информировать Местный комитет.

Конечно, психологически трудно представить, как это можно бастовать на нашем НЕПРЕРЫВНО действующем предприятии?! Но не позволяйте спекулировать вашей профессиональной добросовестностью и высокой степенью вашей нравственности недобросовестному и безнравственному работодателю!

СДЕЛАТЬ ЕГО ДОБРОСОВЕСТНЫМ И НРАВСТВЕННЫМ ПО ОТНОШЕНИЮ К ВАМ ЗАСТАВИТ ТОЛЬКО ВАША ЗАБАСТОВКА!!!

ПРОЧЬ СОМНЕНИЯ! ТОЛЬКО АКТИВНЫМИ ПРОФСОЮЗНЫМИ ДЕЙСТВИЯМИ МЫ СМОЖЕМ РЕШИТЬ НАШИ ПРОБЛЕМЫ!

Примечание.

Данную памятку (как и другие аналогичные памятки, инструкции и пр.) необходимо раздать всем участникам соответствующего мероприятия.

Приложение № 7 (образец обращения к пассажирам в случае забастовки работников муниципального транспорта).

Уважаемые пассажиры! Профсоюзные организации ПАТП-3 и ПАТП-10 приносят вам извинения в связи с прекращением движения автобусов. Мы вынуждены объявить забастовку, так как нам, работникам ПАТП, уже 6 месяцев не платят за наш труд и наши семьи бедствуют.

Конкретные виновники этого беззакония и забастовки – мэрия города и управление пассажирских перевозок мэрии.

Сообщаем вам №№ телефонов чиновников – главных виновников забастовки. Ваши «тёплые» в их адрес пожелания, несомненно, ускорят решение проблемы заработной платы работников ПАТП и приблизят день окончания забастовки.

(На отрывных полосках – №№ тел начальника УПП и мэра).

Н-ский профсоюз работников муниципального общественного транспорта

Глава 12. Возможные действия работодателя с целью воспрепятствовать проведению забастовки

Наверняка и работодатель будет готовиться к забастовке. Но с другой целью – не допустить её проведения.

Для этого администрация будет предпринимать попытки морально-психологического воздействия как в целом на профсоюз с целью поколебать его настрой, так и на конкретных работников, чтобы не допустить с их стороны активных действий. Причём, такие действия администрации формально законодательства могут и не нарушать, поэтому местному комитету едва ли удастся подвести кого-либо под статью.

Например, в Новосибирске начальники цехов, где до забастовки не было влияния профсоюза, проводили собрания «трудовых коллективов», и под гневные речи начальства эти «трудовые коллективы» осуждали профсоюз. Было выпущено «Обращение к работникам АО», в котором профсоюз обвинили в развале экономики России, выполнении требований МВФ и прочее.

Ранее в тех же подразделениях, также под чутким оком начальства, «трудовые коллективы» выражали полное удовлетворение увеличением зарплаты на 12% и отказались (подумать только!) от двойного увеличения и индексации, на чём настаивал профсоюз. Такими «благородными порывами» 93% работников АО администрация затем пыталась обосновать незаконность требований профсоюза.

Заметим, что профсоюз в результате двухдневной забастовки всё-таки добился именно двойного увеличения зарплаты, чему несказанно обрадовались все 93% халявщиков, тут же «позабыв» о своем отказе от двойного увеличения.

В такой вот ситуации неплохо будет, если профсоюзу удастся в поддержку своих требований собрать как можно больше подписей работников предприятия. Причём, собирая их, надо объяснить колеблющимся, что своей подписью они вовсе не обязуются участвовать в забастовке – пусть работают, если боятся гнева начальства. Но подпись увеличивает шансы профсоюза выиграть забастовку, и, таким образом, зарплата будет увеличена всем работникам, в том числе и подписантам. К тому же, подписи работников в поддержку требований профсоюза лишат работодателя расхожего аргумента – «коллектив не поддерживает забастовщиков».

В случае остановки работы по причине выдвижения требования увеличения зарплаты администрация может заявить, что, дескать, денег нет, и ничего вы не высидите. Рабочим надо знать в этом случае, что, если предприятие

работает (пусть даже не с полной нагрузкой) и склады вовсе не затоварены, значит, продукция реализуется.

В условиях конкуренции работодатель дорожит каждым заказчиком. Сорвав по причине простоя (забастовки) выпуск заказа и сроки его поставок заказчику, он вступает с ним в конфликт, рискуя потерять вообще. В рыночной экономике, если у предприятия сложится репутация ненадёжного партнёра – это уже грозит и банкротством. Над генеральным директором нависает страшная перспектива быть уволенным акционерами предприятия. Поэтому он почти наверняка найдёт деньги на зарплату рабочим, если они приостановят работу предприятия. Практика борьбы наших первичек подтверждает это.

Администрация может также театрально обратиться к работникам, прекратившим работу, что, дескать, для увеличения зарплаты придётся брать «разорительный банковский кредит», а это приведёт к задержкам зарплаты и даже её снижению в дальнейшем, когда придётся отдавать долг банку с процентами, и даже – подумать только! – может привести к банкротству предприятия. И тогда рабочие «будут выброшены на улицу».

Прошу рабочих не верить таким крокодиловым слезам работодателя – не о вашей судьбе он печётся, а о себе.

В данной ситуации работникам следует знать следующее.

Объявлению предприятия банкротом предшествует целая процедура, в ходе которой специальная госкомиссия изучает возможности выхода из создавшегося положения. Опуская детали работы этой комиссии, скажем только, что несостоятельность (банкротство) предприятия – это несостоятельность его руководства, неумение администрации работать в рыночных условиях. Если комиссия это установит, то администрация будет уволена. На предприятие будет назначен внешний управляющий.

Если же предприятие действительно по объективным причинам не может работать рентабельно, оно будет перепрофилировано, но рабочие не останутся «на улице».

Так что, если кому и бояться банкротства, так это администрации, которая в этом случае действительно лишается своих насиженных кресел, самолично установленных баснословных окладов и возможности приворовывать. Ведь при самом плачевном состоянии предприятия директор ухитряется платить себе и своему окружению огромные деньги – иначе откуда же именно в середине 90-х (времена массовых невыплат зарплат) наблюдался бум возведения кирпичных двух-трёхэтажных особняков и приобретения дорогих иномарок?

Чтобы рабочие смелее шли на активные действия для защиты своих прав, необходимо им объяснять, что решение о признании предприятия банкротом имеет целью не закрытие производства, а спасение предприятия путём проведения необходимой реорганизации и смены руководства, ничего не знающего и не умеющего, кроме как набивать свои карманы за счёт нищенского содержания наёмных работников.

При возникновении трудового конфликта рабочим не следует приглашать (требовать на разнос) директора, или иного представителя работодателя. Тот может «поклояться», а затем просто «заболтать» и сбить накал. Да и принимать «крутое решение» на глазах у «самого» не каждый осмелится.

Пора избавиться от обычаев прошлого, когда «отец-директор» приходил в цех и по-отечески разъяснял «неразумным» рабочим переживаемые предприятием трудности, призывая их «войти в положение». Часть рабочих может поддаться на уговоры «ещё немного подождать» и приступит к работе. За ними могут потянуться и остальные. Как показывает практика, гораздо полезнее для наёмных работников, когда переговоры с администрацией ведёт руководство профсоюза, а рабочие ждут результатов переговоров, не приступая к работе.

После принятия профсоюзом решения о забастовке администрация, вполне вероятно, попытается провести собрание «трудового коллектива» с целью склонить работников к отказу от забастовки. Необходимо знать, что такие действия администрации есть ничто иное, как принуждение работников к отказу от забастовки, что является нарушением пункта 3 ст. 409 ТК. Конечно, администрация будет возражать против этого: дескать, мы не принуждаем к отказу от участия в забастовке, а проводим агитацию, убеждаем рабочих не бастовать и т. д.

На такие возражения имеется, к примеру, следующий аргумент. Действительно, каждый гражданин вправе вести ту или иную агитацию, не запрещённую законодательством, вправе убеждать, призывать людей к совершению каких-либо правомерных действий или отказу от их совершения. Но в данном случае речь идёт о конкретном решении работников – в соответствии со статьей 37 Конституции страны их активная часть объявила забастовку. Должностные лица работодателя могли и имели право убеждать работников не бастовать на стадии проведения примирительных процедур, и тогда это не являлось бы принуждением к отказу от забастовки, ведь решение о забастовке ещё не было принято.

Но как только работники (профсоюз) приняли решение о забастовке и официально уведомили о её начале работодателя, антизабастовочная «работа» должностных лиц работодателя квалифицируется уже как принуждение к отказу от участия в забастовке, так как в данном случае «объектом» такой «работы» является работник, находящийся в подчинении работодателя.

Более того, подобные действия являются вмешательством работодателя в уставную деятельность профсоюза с целью воспрепятствовать осуществлению его уставной деятельности, что не допускается статьёй 14 ФЗ «О профессиональных союзах...».

Поэтому в случае, если работодатель после получения от профорганизации предупреждения о проведении забастовки будет вести «разъяснительную работу», рекомендую тут же направить в адрес директора представление о нарушении законодательства РФ (**приложение № 8**).

При этом объяснения работодателем своих действий, как имеющих целью не допустить проведения «незаконной» забастовки, равным счётом ничего не значат, так как всякая забастовка изначально абсолютно законна. Определять её незаконной вправе только областной суд, но никак не работодатель и даже не прокурор! Незаконной она становится только после принятия областным судом соответствующего решения.

Приложение № 8.

(на бланке профорганизации)

*Генеральному директору
(назв. предприятия)
Иванову Г.И.*

Представление о нарушении ФЗ «О профсоюзах...» и ТК РФ

Уважаемый Геннадий Иванович!

27.11.2014 начальник колонны А.Я.Петров в разговорах с водителями маршрутных автобусов (членами профсоюза) заявил им, что если они примут участие в объявленной профорганизацией забастовке, то это негативным образом отразится на деятельности предприятия. Настойчиво предлагал им отказаться от участия в забастовке.

Данные действия начальника колонны являются

нарушением конституционного права граждан на забастовку, нарушением нормы пункта 3 ст. 409 ТК и нарушением нормы статьи 5 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Согласно, в частности, нормы статьи 5 ФЗ «О профессиональных союзах...», запрещается всякое вмешательство в деятельность профсоюзов, которое может повлечь ограничение их прав или воспрепятствовать их уставной деятельности.

Проведение забастовок является одним из уставных направлений деятельности профсоюза и его профорганизаций. Исходя из этого, действия должностных лиц работодателя, направленные на воспрепятствование работникам в участии в забастовке, без участия в таких действиях Местного комитета (название профорганизации) – органа, возглавляющего забастовку, есть ничто иное, как вмешательство работодателя в уставную деятельность профсоюза.

На основании изложенного и в соответствии со ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Местный комитет (название профорганизации) требует от Вас применить к начальнику колонны А.Я.Петрову меры дисциплинарного воздействия и впредь не допускать со стороны административно-управленческого персонала организации вмешательства в деятельность профсоюзной организации.

Председатель Местного комитета _____

Глава 13. Проведение забастовки

Трудовой конфликт достиг апогея – забастовки. К этому дню профсоюз проделал необходимую подготовительную работу. Местный комитет должен явиться на место сбора заранее, чтобы успеть вывесить профсоюзный флаг, развесить плакаты с забастовочными требованиями. Для

«разогрева» работников утром на проходной их должна встречать группа хорошо экипированных профсоюзной атрибутикой пикетчиков. По мегафону они объявляют о месте сбора участников забастовки и призывают к участию в ней остальных работников. Дежурному по МК поступает информация о том, как начинается забастовка в разных цехах.

Положительную информацию необходимо в срочном порядке донести до работников: она подбодрит сомневающихся и нейтрализует возможные попытки работодателя обмануть работников тем, что, дескать, в других цехах забастовка так и не началась – работники приступили к работе, а вы остались в одиночестве.

Весьма важно!

Забастовка проводится на предприятии с непрерывным режимом работы, и участники забастовки работают в разных сменах. Но к началу забастовки на предприятие должны прийти все её участники, в том числе и находящиеся в этот день на выходном. Именно первый день задаёт тон забастовке и определяет дальнейший ход действий. Поэтому необходимо с самого начала продемонстрировать массовость, силу и сплочённость профсоюза.

Профсоюз должен перед началом забастовки установить дежурство в бытовых помещениях и курилках, чтобы работников, которые забудут инструкцию и забредут в раздевалку переодеться в робу, направить в место общего сбора. А работников, которые сомневаются: бастовать – не бастовать, подбодрить и также направить в место сбора забастовщиков.

На месте общего сбора визуально прикидывается, все ли члены профсоюза собрались. При наличии сомнения в этом надо оперативно обойти производственные помещения и попросить оставить свои рабочие места и подключиться к бастующим товарищам (если кто-то в последний момент решит отказаться от забастовки). Только делать это надо

деликатно, чтобы просьба не выглядела принуждением к забастовке. После того, как все работники предприятия пройдут на территорию, и начинается рабочий день, пикет у проходной снимается.

Возможно, что работников привозят на предприятие служебным транспортом. Обычно люди выходят перед проходной и пешком проходят на территорию. Однако в целях недопущения контакта работников с забастовщиками начальство может распорядиться, чтобы людей завозили прямо на территорию и высаживали непосредственно около производственных корпусов. Необходимо предвидеть такой вариант и расположить пикетчиков в местах высадки работников.

Собравшиеся члены профсоюза проводят митинг, лидеры ещё раз знакомят рабочих с правилами поведения во время забастовки и направляют делегацию на переговоры с администрацией (делегация – естественно, Местный комитет или его часть).

Во время переговоров местного комитета с работодателем оставаться с забастовщиками непременно должны смелые и грамотные в правовом отношении лидеры – на случай, если администрация попытается разagitировать оставшихся без Местного комитета рабочих.

Когда страсти первых двух-трёх часов забастовки улягутся (а как бы тщательно профсоюз ни готовился к забастовке, морально-психологического напряжения и связанной с ним нервозности избежать вряд ли удастся), необходимо провести регистрацию участников забастовки. Для этого можно завести один общий журнал или по подразделениям (в зависимости от степени компактности территории предприятия и нахождения забастовщиков).

Целесообразно совместить регистрацию с раздачей повязок, флажков, значков, даже бутербродов. Данные регистрации передаются в Местный комитет. Несмотря на наличие памяток, следует обратить внимание участников

забастовки на необходимость соблюдения порядка на территории предприятия (не правил внутреннего распорядка, не трудовой дисциплины, а профсоюзных правил поведения во время забастовки).

Участники забастовки не должны своими действиями провоцировать работодателя на применение силы службой безопасности (вневедомственной охраной) предприятия или ещё чище – вмешательство в забастовку силовых структур. Если это произойдёт, пострадает не только репутация профсоюза, но и участники забастовки могут попасть под дубинки.

На всякий случай необходимо иметь видеокамеру или фотоаппарат, чтобы фиксировать острые моменты. Кстати, это заставит «силовиков» вести себя сдержанно. Вообще-то профсоюз должен в предзабастовочный период постараться определить настрой работодателя на применение силы к забастовщикам и, если такое намерение будет подтверждаться «оперативной информацией», необходимо обратиться в РОВД с просьбой направить такого-то числа на предприятие наряд полиции для оказания содействия профсоюзу в его уставной деятельности.

Пока местный комитет ведёт переговоры с работодателем, участники забастовки остаются на месте общего сбора (или переходят в другое установленное место).

Непреренно надо продолжать держаться вместе!

Если по каким-то причинам это затруднительно, и забастовщики оказываются разбиты на несколько групп, необходимо, чтобы в каждой группе постоянно находился активный и смелый член профсоюза (с повязкой), который мог бы отбить работников от давления начальства.

Местный комитет докладывает о результатах переговоров. Если результаты переговоров забастовщиков не устраивают, или администрация «показывает характер» (отказывается вести переговоры) и поэтому забастовка одним днём не ограничивается, следует обсудить вопрос о форме

забастовки и выбрать соответствующий вариант (см. гл. 6).

Как показывает практика, самым трудным и психологически напряжённым бывает первый день забастовки. Именно в этот день работодатель предпринимает попытки (в том числе и противоправные) сорвать забастовку. Пытается убедить рабочих, что бастовать бессмысленно – это только усугубляет положение предприятия и т. д. (см. предыдущую главу).

Если в первый день забастовки работодатель не идёт на переговоры с профсоюзом или наотрез отказывается выполнить его требования, не следует расценивать это как фактор превосходства и уверенности администрации. Скорее всего – это лишь психологический трюк в расчёте поколебать уверенность профсоюза в своих силах и посеять в рабочих сомнения в реальности выполнения их требований. Или же элементарная барская самоуверенность работодателя, вызванная легкомысленным отношением к забастовке: дескать, побузыят ребята денёк-другой и уймутся.

Как правило, по негласному распоряжению директора предприятия, должностные лица, по роду своих обязанностей имеющие контакт с работниками, пытаются в первый день забастовки принудить своих подчинённых приступить к работе. Поэтому лидеры профсоюза должны вести наблюдение за действиями таких руководителей и не позволять им отдавать какие-либо распоряжения производственного характера, выполнение которых фактически означает прекращение работником забастовки. Если замеченный в этом руководитель не прекратит своих противоправных попыток или в ответ на замечание профлидера разразится бранью, тут же необходимо составить акт произвольной формы (**приложение №9**), провести (под протокол!) профсоюзное собрание и проголосовать за недоверие не в меру ретивому руководителю и его отстранение от занимаемой должности по основаниям, изложенным в ст. 30 Закона «О профсоюзах...».

Решение собрания тут же направить директору и потребовать от него только строгого соблюдения администрацией законодательства в отношении участников забастовки. На более-менее здравомыслящего и вменяемого руководителя такая жёсткая реакция профсоюза действует, и откровенные угрозы обычно прекращаются.

Вообще, надо сказать, что лидеры профсоюза должны вести себя уверенно и даже жёстко по отношению к представителям работодателя, которые проявляют излишнюю активность в воздействии на рабочих во время забастовки. Они должны помнить, что на них в это время смотрят рабочие, доверившие им свою судьбу.

Есть важнейшее правило при проведении забастовки. Каждый работник должен знать, что если к нему обращается представитель работодателя, то отвечать нужно только одно: «Там стоит с повязкой представитель профсоюза, все вопросы – к нему! Во время забастовки я подчиняюсь только распоряжениям своего профсоюза».

Первый день забастовки к разрешению конфликта не привёл. Профсоюз держался уверенно, демонстрируя серьёзность своих намерений. Возможно, что работодатель игнорирует переговоры с профсоюзом.

На второй день (если накануне стороны не улаживались о переговорах), не следует спешить инициировать проведение переговоров – пару часов можно подождать. При этом забастовщики не должны проявлять беспокойства и растерянности отсутствием переговорных инициатив со стороны администрации – у работодателя среди рабочих вполне могут быть агенты.

Забастовщики снова собираются в месте сбора, отмечают в журнале регистрации и обсуждают обстановку. Если по истечении 2-3 часов от администрации нет переговорных инициатив, следует обсудить вопрос о форме забастовки.

Не высказывая своей озабоченности отсутствием переговоров непосредственно работодателю, профсоюзу, тем не менее, необходимо принудить его сесть за стол переговоров. Для этого следует проинформировать трёхстороннюю комиссию, представителя Президента, управление труда и занятости населения о том, что администрация не идёт на переговоры (адреса, номера телефонов, факсов необходимо узнать заранее). При этом в соответствующем письме не должно быть тревожных ноток и беспокойства профсоюза. Необходимо сослаться на то, что отсутствие переговорного процесса есть нарушение работодателем принципов социального партнёрства, что нежелание работодателя приступить к переговорам по урегулированию трудового конфликта негативным образом отражается на социальной обстановке в коллективе предприятия и в обществе (особенно, если бастуют работники «социалки» - муниципальный пассажирский транспорт, ЖКХ). В общем, продемонстрировать готовность профсоюза решить проблему путём переговоров и отсутствие такого желания у работодателя, который свои амбиции ставит выше интересов производства и социального спокойствия.

Наверняка, какая-либо из перечисленных инстанций (а может быть, и не одна) окажет на работодателя соответствующее воздействие, и тот пригласит профсоюз на переговоры.

Тактика ведения профсоюзом переговоров и степень его «уступчивости» встречным предложениям работодателя зависит от предзабастовочного анализа ситуации (см. гл. 1). Она индивидуальна в каждом конкретном случае коллективного трудового спора.

Остановимся на некоторых общих ситуациях, одна из которых может оказаться определяющей для выбора профсоюзом тактики ведения переговоров в ходе забастовки (да и в повседневной деятельности).

1. Профсоюз в результате предзабастовочного анализа ситуации убежден в том, что работодатель располагает возможностями и ресурсами для выполнения забастовочных требований. Профсоюз обладает как собственной силой, так и пользуется поддержкой непрофсоюзной части работников предприятия. При таких идеальных обстоятельствах забастовку следует проводить, что называется, до полной победы.

2. Отличается от первой ситуации тем, что профсоюз не имеет достаточного опыта и силы, чтобы вести длительную забастовку в случае, если работодатель не соглашается с требованиями, и переговоры затянутся. В этом случае лидеры должны уловить ту невидимую границу уступчивости администрации и пойти на компромисс. В противном случае, не выдержав накала забастовки, профсоюз может закончить её, ничего не добившись и даже без гарантий для забастовщиков, так как администрация, обнаружив неуверенность и сомнения оппонента, разногласия среди забастовщиков, передумает и откажется от собственных, ранее сделанных профсоюзу, предложений. В этом случае профсоюз рискует превратиться в просителя.

3. Отличается от первой тем, что профсоюз обладает силой и поддержкой в коллективе, но внутренне осознаёт, что выдвинутые требования администрация *сейчас* не может выполнить в полном объёме (это своё «осознание» ни в коем случае не стоит показывать работодателю). Если в предыдущем случае профсоюз не должен «жадничать», то теперь он не должен соглашаться на слишком лёгкий для работодателя компромисс. Компенсировать неполное выполнение забастовочных требований профсоюз может тем, что оговорит в соглашении механизм перспективного решения вопросов, по которым не удалось договориться в ходе разрешения конфликта (с указанием сроков выполнения).

4. Самая неблагоприятная и рискованная для профсоюза ситуация. Финансово-экономическое положение предприятия плачевное. Профсоюз, хотя и боевой, но молодой и ещё неопытный. Тем не менее, проблема требует немедленного решения (для этого-то работники и объединились в профсоюз), и профсоюз решается на забастовку, чтобы не утратить доверия работников. В данном случае лидеры должны отдавать себе отчёт в том, что едва ли удастся добиться полного решения проблемы. Забастовка же скорее выполнит функцию «кнута» для администрации – заставит её предпринимать активные меры для улучшения работы предприятия. Тут необходимо использовать весь набор действий, перечисленных в гл. 7.

Разумеется, работодателю ничего не должно быть известно о сомнениях профсоюза. Профсоюз же должен самым внимательным образом изучить компромиссные предложения администрации. Скорее всего, они не удовлетворят рабочих. В этом случае от работодателя следует потребовать гарантий перспективного выполнения требований, составить поэтапный график. И уж непременно (как, впрочем, и во всех предыдущих случаях) заручиться обязательствами полной оплаты дней забастовки её участникам, так как её причина в ошибочных действиях работодателя, следовательно, участники забастовки простаивали не по своей вине.

Лидеры должны убедить работодателя в том, что только при наличии таких обязательств администрации в соглашении профсоюз может согласиться с её компромиссными предложениями и прекратить забастовку.

В заключение темы – о разумной продолжительности забастовки.

Под этим определением подразумевается следующее.

Если у работодателя имеются возможности для выполнения забастовочных требований (полностью или частично), он старается как-то договориться с профсоюзом,

чтобы поскорее возобновить работу предприятия и не допустить больших убытков. В этом случае продолжительность и эффективность забастовки, в основном, зависят от умения лидеров вести переговоры. Но при любом уровне профессионализма лидеров день окончания забастовки более-менее уже определён.

При наличии у работодателя возможности выполнить требования профсоюза, а у последнего – конструктивного подхода к компромиссным предложениям первого, забастовка не должна продолжаться более 5 дней.

Если же при наличии переговорного процесса забастовка перешла за эту отметку по причине отказа профсоюза от встречных предложений работодателя, это уже тревожный симптом.

После 5-7 дней забастовки при отказе работодателя выполнить требования есть серьёзное основание полагать, что в полном объёме они в данное время просто невыполнимы. И профсоюз, отказываясь от компромисса, упускает возможность договориться с администрацией, то есть теряет инициативу и своё преимущество. Ведь работодатель, будучи не в состоянии выполнить забастовочные требования, и убедившись в бескомпромиссности профсоюза, может просто-напросто прекратить ставшие бессмысленными переговоры. Если это произойдет, забастовка потеряет всякий смысл.

Хуже того, она может превратиться в свою противоположность. Теперь уже не администрация будет убеждать профсоюз прекратить её, а профсоюз, чтобы подписать соглашение и достойно выйти из забастовки, вынужден будет инициировать возврат к переговорам. Только вот не возьмёт ли работодатель обратно свои встречные предложения, видя, что не от хорошей жизни профсоюз пытается возобновить переговоры?

Если администрация поймёт, что профсоюз пытается «спасти лицо», она, несомненно, опустит «планку»

компромисса и профсоюзу придется соглашаться на возможно худшие условия, нежели те, которые он раньше отверг.

Но это ещё полбеды. Может случиться и так, что работодатель, столкнувшись с непримиримой позицией лидеров, прекратит переговоры с ними и напрямую обратится к забастовщикам. Предложит свои варианты решения проблемы, даже частично компенсировать работникам время участия в забастовке, «если они завтра приступят к работе». И вполне вероятно, что сможет убедить рабочих в безальтернативности своих вариантов.

Рабочие, измученные безысходностью своего положения, затянувшейся забастовкой и отсутствием конкретных ожидаемых результатов, могут согласиться с предложениями администрации и приступить к работе, не дожидаясь подписания соглашения.

Даже если соглашение и будет подписано, то при таких обстоятельствах оно явится не результатом действий профсоюза, и не его победой, а скорее спасением его репутации и демонстрацией работодателем великодушия к своему поверженному оппоненту.

Глава 14. Выход из забастовки и возобновление работы

В результате забастовки стороны достигают одного из следующих вариантов.

1. Все требования профсоюза выполнены.
2. Выполнена часть требований, остальные работодатель обещает выполнить «потом».
3. Выполнить требования профсоюза в настоящее время не представляется возможным, но «потом» такая возможность у работодателя будет.
4. Администрация твердит, что ни одного требования профсоюза она выполнить не может, и неизвестно, когда ситуация на предприятии изменится в лучшую сторону, чтобы требования выполнить.
5. Другие варианты.

Но в определенный момент забастовку необходимо прекратить. Процесс прекращения забастовки (выхода из забастовки) по сложности не уступает ни подготовительному периоду, ни самой забастовке.

Даже при самом благоприятном для профсоюза результате забастовки – все требования администрация выполнила – забастовку не следует прекращать до подписания соглашения. В соглашении необходимо зафиксировать обязательства работодателя выполнить конкретные требования профсоюза с указанием сроков.

В противном случае после забастовки администрация может отказаться от данных профсоюзу устных обязательств, и профлидеры окажутся перед весьма неприятной необходимостью объяснять членам профсоюза, почему успех забастовки не был юридическим образом оформлен.

Не менее важна роль соглашения в плане обеспечения гарантий безопасности участникам забастовки. В соглашении необходимо также определить размер компенсации участникам забастовки потерь в заработной плате за время забастовки.

Во 2 и 3 вариантах соглашение необходимо ещё и для обозначения перспективы выполнения требований профсоюза, оставленных «на потом».

В 4 варианте в соглашении необходимо закрепить гарантии участникам забастовки на оплату «забастовочных» дней, чтобы рабочие, не добившись выполнения своих требований, хотя бы не потеряли в зарплате. Иначе, когда настанет время получать зарплату за «забастовочный» месяц, люди на своем кармане ощутят «преимущество» состоять в профсоюзе, лидеры которого не смогли добиться на переговорах с работодателем сохранения зарплаты за дни забастовки.

Известны случаи, когда забастовка завершается удовлетворением требований и повышением зарплаты для всех работников, но работодатель пытается удержать у

забастовщиков оплату за время забастовки, а не участвовавшие в ней (но и не работавшие) получают полную зарплату за соответствующий месяц. Нет нужды говорить, что второй раз рабочих на забастовку будет уже не поднять, и администрация очень хорошо будет знать об этом.

Чтобы не допустить таких ситуаций, СПР создал специальный Фонд, из которого делают доплаты членам профсоюза, которые после выбивания этих денег из дирекции возвращаются в Фонд.

После окончания переговоров с администрацией и выработки проекта соглашения, руководство профсоюза должно убедиться, согласны ли члены профсоюза с результатами переговоров. Для этого необходимо провести открытое собрание профорганизации. На нём ознакомить присутствующих с текстом соглашения, дать необходимые пояснения и комментарии его положений.

Вполне вероятно, что не всех рабочих удовлетворят итоги переговоров. В таком случае от лидеров потребуются немалое умение, чтобы члены профсоюза с пониманием отнеслись к итогам переговоров, зафиксированных в соглашении, и чтобы неудовлетворение части членов профсоюза соглашением не привело к расколу среди забастовщиков.

Руководителям профсоюза следует понимать, что неудовлетворение членами профсоюза достигнутых на переговорах с работодателем договоренностей, означает «неуд» их работе, как лидерам забастовки. Возвращаться же к администрации и просить снова о переговорах, значит уподобиться старику из сказки Пушкина о золотой рыбе.

Поэтому на переговорах с администрацией надо во чтобы то ни стало «выжать» максимум. Все участники переговоров должны быть уверены, что большего сегодня добиться невозможно. Только при таких обстоятельствах соглашение можно выносить на утверждение профсоюзного собрания. И члены профсоюза, даже будучи

неудовлетворёнными итогами переговоров, поймут, что на сегодня – это предел.

После утверждения и подписания соглашения лидеры профсоюза должны позаботиться о том, чтобы об окончании забастовки были проинформированы все члены профсоюза и работники, не присутствовавшие на общем собрании.

Статья 416 ТК предусматривает ответственность работодателя за нарушение достигнутого в результате примирительных процедур соглашения. Тем не менее профсоюзу необходимо добиться включения в соглашение права профорганизации объявить забастовку без прохождения примирительных процедур в случае нарушения работодателем соглашения. И вот такая забастовка уже не может быть признана судом незаконной, хотя и объявленная с нарушением установленной ТК процедуры. Кстати, такое соглашение по своему значению и юридической силе приравнено к коллективному договору. Такой статус расширяет юридические возможности профсоюза добиваться исполнения работодателем своих обязательств (**приложение №10**).

После окончания забастовки местный комитет должен провести «разбор полетов»: проанализировать и оценить результаты забастовки, отметить успешные действия, объявить благодарности и обратиться в Исполком СПР с представлением о поощрении активистов, обратить внимание на ошибки, обобщить опыт коллективных действий. Это поможет избежать повторения ошибок в будущей работе.

Приложение № 9.

АКТ

о противоправных действиях начальника колонны Иванова И.И.

Настоящий акт составлен (Ф.И.О. составивших акт).

Мы, нижеподписавшиеся, были свидетелями следующего: 28 ноября 2011 года (время забастовки) начальник колонны ПАТП-10 Иванов И.И. угрожал забастовщикам увольнением, если они не приступят к работе. При этом он применял нецензурные выражения, оскорбляющие честь и достоинство работников. На замечания руководителей забастовки о недопустимости таких действий Иванов не реагировал.

Подписи составивших акт, дата.

Приложение № 10.

СОГЛАШЕНИЕ

по разрешению коллективного трудового спора между профсоюзной организацией (название организации) в лице председателя местного комитета (Ф.И.О.) – далее по тексту Профсоюз и (название предприятия) в лице (должность, Ф.И.О. руководителя предприятия) – далее по тексту Работодатель.

Настоящее Соглашение регулирует порядок выполнения Работодателем требований коллективного трудового спора. Работодатель обязуется:

- 1. Погасить задолженность по заработной плате в срок до, согласно прилагаемого графика погашения задолженности (указать, за какие месяцы и в какой срок будет выплачена задолженность).*
- 2. Увеличить размер заработной платы на ...% (вариант: на ...рублей) в срок до*
- 3, 4... другие условия соглашения.*
- 5. Не применять к участникам коллективного трудового спора мер дисциплинарного воздействия; не переводить (не*

перемещать) их на другую работу (другое рабочее место, на работу на другом оборудовании, автотранспорте).

6. Оплатить участникам коллективного трудового спора время участия в его разрешении в размере их среднего заработка.

7. Не обращаться в суд с заявлением «О признании забастовки незаконной» и не инициировать такого обращения прокуратурой.

8. Профсоюз обязуется прекратить забастовку на следующий день после подписания настоящего Соглашения.

9. В случае нарушения (невыполнения) Работодателем настоящего Соглашения Профсоюз вправе начать забастовку без соблюдения предусмотренных ТК РФ процедур.

10. За нарушение настоящего Соглашения стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

*От имени Работодателя:
(название предприятия)*

*Генеральный директор
(И.О. Фамилия).*

*От имени Профсоюза:
(название профорганизации)*

*Председатель МК
(И.О. Фамилия)*

Глава 15. Некоторые особенности проведения забастовок на предприятиях транспорта

Как известно, перед выездом из гаража водители проходят предрейсовый медицинский контроль и берут путёвку. Во время забастовки они этого делать не обязаны (и лучше им этого не делать). Необходимо в предзабастовочный период донести до них эту мысль. Однако сила привычки и сомнения могут заставить некоторых водителей поступить во время забастовки (особенно в первый день) «как всегда».

А в медпункте и в диспетчерской уже будет крутиться начальство и «обрабатывать» персонально каждого водителя. Далеко не всякий устоит перед индивидуальной обработкой начальником. Поэтому в медпункте и у диспетчерской в первые 2-3 часа забастовки должны находиться авторитетные и решительные члены профсоюза, которые бы твёрдо отшили начальство и подбодрили своего робкого товарища, направив его к месту сбора.

Также необходимо подойти к каждой машине, чтобы убедиться, что никто из водителей не находится у своей машины. Иначе администрация может заставить кого-либо выехать из гаража, а за первым могут потянуться и остальные. Даже если выйдет одна машина, администрация в других подразделениях заявит, что там-то водители выехали, и это может сильно осложнить ситуацию. Поэтому очень важно не допустить выхода на маршруты именно первых автобусов (забастовка работников пассажирских предприятий). Как это можно сделать?

Начало забастовки необходимо определить таким образом, чтобы в первый день забастовки в графике выхода в первые минуты значились надёжные члены профсоюза. Уж они-то наверняка не сробеют и зададут тон всей забастовке.

Если же подогнать начало забастовки под благоприятный график не представляется возможным, то профлидеры в предзабастовочные дни должны особое внимание уделить работе с водителями, чьи выходы на маршруты в день начала забастовки запланированы первыми. Сами профлидеры должны находиться в непосредственной близости от выезжающих первыми водителей и гарантировать им защиту, и в том числе материальную помощь. Выкидывание водителя из кабины – это рукоприкладство, недопущение его в кабину – это противодействие штрейкбрехерству, записанное в зарегистрированном Минюстом Уставе профсоюза.

Но особое значение для успешного начала забастовки имеет фактор именно массовости. То есть к началу забастовки в место сбора должны прийти все её участники (вне зависимости от начала рабочего времени каждого). Массовость забастовки даже трусливых делает смелыми.

Глава 16. Нестандартные ситуации, возникающие в ходе разрешения коллективного трудового спора

1. После принятия решения о проведении забастовки (или после начала забастовки) администрация требует от работников объяснения, почему они не работают, или будет требовать от работников письменных уведомлений (заявлений) о том, что они в связи с забастовкой не будут с такого-то времени работать.

Такие свои действия начальство будет объяснять необходимостью принятия мер по недопущению какой-нибудь «техногенной катастрофы», сохранением имущества работодателя и прочее.

Лидеры профсоюза должны предупредить своих товарищей, чтобы никаких объяснений, заявлений, уведомлений они не писали. Иначе по неопытности люди могут растеряться и написать нечто, что может быть использовано впоследствии против них или снизить эффективность забастовки.

Такие требования работодателя являются незаконными и являются вмешательством в уставную деятельность профсоюза. По всем «забастовочным» вопросам администрации предприятия следует обращаться в Местный комитет, возглавляющий забастовку. О всех подобного рода домогательствах администрации работники незамедлительно должны информировать Местный комитет.

2. Решение о забастовке принято, но «За» проголосовали не все члены профсоюза: несколько человек проголосовали против.

Тут необходимо отметить, что при всей

демократичности устава решение о проведении забастовки должно выполняться всеми членами организации, в том числе и несогласными с этим решением. В противном случае «несогласная» часть членов профсоюза окажется штрейкбрехерами, что несовместимо с членством в организации. Поэтому на собрании же необходимо от членов профсоюза, голосовавших против забастовки, получить ответ – будут они бастовать или нет. И если они всё-таки намерены не выполнять решения организации о забастовке, следует попросить их подать заявление о выходе из профсоюза. Если «меньшинство» ещё не определилось по забастовочному вопросу, дать им время подумать до начала забастовки.

Примечание.

Среди некоторых кабинетных теоретиков бытует мнение, что нельзя в уставах профсоюзов прописывать обязанность участия в профсоюзных забастовках членов профсоюза. Такая норма, дескать, является формой принуждения работника к участию в забастовке и нарушает его гражданские права. На такой плач по поводу «нарушения и принуждения» необходимо сказать следующее:

Во-первых, никто не принуждает работника вступать в профсоюз, устав которого накладывает на члена организации определенные обязанности, в том числе и принимать участие в забастовках, объявленных профсоюзом.

Во-вторых, прописанная в уставе обязанность члена профсоюза принимать участие в забастовке, как раз и делает профсоюз Профсоюзом – силовой структурой, с которой работодатель вынужден считаться. Без выполнения этой (добровольно взятой на себя!) ключевой обязанности члена профсоюза (кроме ещё обязанности платить членские взносы) профсоюз как *дееспособная* организация просто не может существовать.

В-третьих, если член профсоюза действительно считает, что «забастовочный» пункт устава ограничивает его права, пусть

выйдет из организации – профсоюз ведь не препятствует свободному выходу из организации.

В-четвертых, если у члена профсоюза действительно имеются серьёзные и объективные причины не принимать участия в забастовке, он должен обратиться к местному комитету, и МК может принять соответствующее решение по вопросу участия конкретного члена профсоюза или членов профсоюза конкретного подразделения в забастовке.

Кстати, к вопросу об освобождении от участия в забастовках.

Есть ситуации, когда некоторых членов профсоюза просто необходимо освободить от такого участия. Например, бастует профсоюз водителей муниципального общественного транспорта, а этим же видом транспорта обслуживаются маршруты, связывающие город с аэропортом. Количество рейсов сравнительно невелико и негативно повлиять на ход забастовки не может. Но для авиапассажиров прекращение автобусного сообщения смерти подобно. Поэтому профсоюзу следует специальным решением освободить от участия в забастовке водителей «аэропортовских» маршрутов, известив об этом через СМИ население. Такое решение значительно смягчит общее негативное отношение населения к забастовке и явится наглядным свидетельством разумного подхода профсоюза к нуждам граждан даже в столь критической ситуации, как забастовка.

Но следует помнить, что освобождение членов профсоюза от участия в забастовке должно быть исключением, а не правилом.

Но самое главное, что уставная норма об обязательности участия в забастовке снимает ответственность с работника, перекладывая её на профсоюзный орган, что даёт возможность работнику в ответ на претензии администрации отсылать начальство к представителю профсоюза. Дескать, это не я такой умный, но выполняю распоряжение моего профсоюза – все вопросы в местком!

3. Работодатель требует от местного комитета протокол профсоюзного собрания, на котором было принято решение о проведении забастовки.

Местный комитет должен знать, что данное требование не основано на законе и является вмешательством работодателя в уставную деятельность профсоюза. В адрес работодателя достаточно направить лишь уведомление о принятии решения об объявлении забастовки с указанием сведений, необходимых работодателю для переговоров с профсоюзом (см. выше - приложение 5). Все иные документы, связанные с забастовкой, профсоюз обязан предоставить только в областной суд, если будет официальный запрос в ходе рассмотрения иска.

4. Работодатель не ответил на требования, не создал примирительную комиссию, а создал комиссию (или ещё какую-либо «грозную структуру») для проверки забастовки на предмет её законности и требует от профсоюза представить документы для проведения такой проверки.

Профсоюзу не следует торопиться с выполнением такого, опять-таки противоправного, требования работодателя. Надо знать, что подобная инициатива выходит за пределы полномочий администрации предприятия. В соответствии с законодательством, только областной суд вправе рассматривать вопрос законности забастовки (пункт 4 ст. 413 ТК). Причём даже прокуратура, если установит какое-либо нарушение закона в процедуре разрешения коллективного трудового спора со стороны профсоюза, не вправе объявлять забастовку незаконной, а может лишь поддержать работодателя, обратившегося в областной суд с соответствующим заявлением. Ст. 45 ФЗ «О прокуратуре» не предоставляет прокурору права обращаться в суд в интересах работодателя! Поэтому профсоюзу не следует робеть даже перед прокурором и прекращать забастовку (или не начинать её) по предписанию прокуратуры.

По забастовочному вопросу только решение областного суда для профсоюза носит обязательный характер. Работодателю же на такой его запрос профсоюз может ответить отказом на изложенном выше основании и указать на недопустимость вмешательства в уставную деятельность профорганизации.

5. Профсоюз проводит забастовку в форме нахождения работников на территории предприятия, но администрация распорядилась не пропускать забастовщиков на предприятие, по сути, объявила локаут, что является нарушением статьи 415 ТК.

В этом случае Местный комитет составляет акт о недопуске работников на территорию предприятия. В адрес директора направляется требования об отмене локаута. Забастовщики ежедневно отмечают о прибытии к предприятию в МК и расходятся по домам. Так продолжается до отмены локаута. Такие меры необходимо принять для того, чтобы администрация не смогла объявить дни забастовки прогулами – дескать, на предприятие не показались и не вели никаких переговоров по урегулированию конфликта.

Недопуск забастовщиков на территорию предприятия лишает профсоюз возможности продолжения участия в примирительных процедурах, что даёт основание профсоюзу добиваться привлечения работодателя к ответственности за нарушение пункта 1 ст. 412 ТК.

Можно рекомендовать и другой вариант, основанный на профсоюзном принципе «Нас больше». В данном случае здоровых мужиков среди забастовщиков явно больше, чем охранников предприятия. Частных охранников (ни в коем случае не полицейских), можно просто отодвинуть в сторону вместе с турникетами.

6. Администрация проводит собрание, на котором убеждает работников отказаться от забастовки (прекратить уже начавшуюся забастовку).

Если профсоюз силён и твёрдо намерен добиваться выполнения своих требований, то таких собраний опасаться не следует. На первом же надо поставить работодателя на место, и он прекратит свою затею. Тем не менее предпочтительнее все-таки не допускать такой агитации со стороны администрации. Для этого можно использовать домашнюю форму забастовки.

Кроме этого, забастовщикам следует знать и помнить следующее. Во время забастовки правила внутреннего трудового распорядка, производственной дисциплины и прочие, относящиеся к трудовым отношениям, на забастовщиков не распространяются. Забастовщики выполняют распоряжения только органа, возглавляющего забастовку. Следовательно, если администрация вздумает провести собрание в обход Местного комитета, забастовщики вправе проигнорировать эту инициативу и квалифицировать действия как вмешательство в уставную деятельность профсоюза (нарушение ст. 5 ФЗ «О профсоюзах...»), а также принуждение работников к отказу от забастовки (нарушение пункта 3 ст. 409 ТК).

Устав профсоюза предусматривает обязанность выполнения решения о забастовке членами профсоюза. Это означает, что каждый участник забастовки вправе не выполнять распоряжения администрации, если они противоречат интересам забастовки. И это не является нарушением законодательства, предусматривающего запрет на принуждение к участию в забастовке, так как не является принуждением к участию в забастовке исполнение добровольно взятых на себя обязательств, каковыми являются вступление в профсоюз и признание его устава, зарегистрированного Минюстом РФ.

Таким образом, исходя из норм законодательства и Устава профсоюза, работникам следует знать, что с момента начала забастовки (не с объявления, а начала!) в отношении забастовщиков действия норм трудового законодательства в

части обязанностей наёмных работников как бы приостанавливаются.

Данные разъяснения должны быть доведены до сведения участников забастовки.

Тем не менее зачастую рабочие, решившиеся на забастовку, во время неё начинают испытывать боязнь за свою такую смелость, сомневаются, а действительно ли они вправе не подчиняться начальству во время забастовки. Такая робость и сомнение особенно характерны для неопытных в проведении забастовок рабочих. И тут успех забастовки практически на 100% зависит от лидеров профсоюза.

Если все-таки администрации удастся уговорить забастовщиков «пройти в зал», действовать нужно следующим образом.

Прежде всего, поскольку при данных обстоятельствах в собрании работники участвуют не как «трудовой коллектив», а как бастующий профсоюз, Местный комитет и должен вести себя соответственно – пройдя в актовый зал, сразу занять места в президиуме собрания. Председатель МК открывает собрание (при этом возможен жёсткий конфликт с директором, который тоже попытается взять на себя председательство на собрании). Объявляет о цели собрания, интересуется у представителя работодателя, сколько времени требуется тому для выступления (чтобы собрание не превратилось в монолог). Ставит на голосование вопрос: «Кто за то, чтобы предоставить слово директору по персоналу, время выступления 15 минут?».

Естественно, что люди будут задавать вопросы после выступления. Время на ответы также следует ограничить регламентом. В общем, Местный комитет должен вести собрание именно как собрание профсоюзное, не давая администрации почувствовать своё превосходство над работниками.

Пользуясь правом ведущего, лидер профсоюза может ответы подвергать критике, разъясняя при необходимости

работникам их истинный смысл. Такое ведение собрания показывает работникам, что они – сила, что начальство их боится. А как же иначе, если в присутствии грозных начальников собрание ведёт их товарищ по работе – лидер «их» профсоюза! И не начальство командует, кому слово дать-не дать, а они решают, сколько времени предоставить директору для выступления.

Наши люди любят задавать вопросы начальству. Начальство же, в нормальной обстановке «футболя» работяг, во время забастовки постарается быть с ними обходительным и внимательным к «нуждам трудящихся». Пытаясь сбить забастовочный накал, будет долго и обстоятельно отвечать на вопросы работников. Поэтому президиум собрания должен следить за тем, чтобы инициатива постепенно не перешла в руки администрации. Очень важно уловить момент, когда следует объявить об окончании собрания.

Но случается и по-другому, когда начальство ведёт себя крайне агрессивно. Собрав работников, буквально отстраняет лидеров забастовки от активного участия в собрании.

Пытаться убедить администрацию прекратить собрание бессмысленно. Поэтому лидер должен корректно, но твёрдо потребовать от администрации не вмешиваться в ход забастовки. Скорее всего, требование это выполнено не будет и представитель работодателя будет продолжать уговаривать людей прекратить забастовку (даже стращать всякими страшилками о возмещении убытков, нарушении трудовой дисциплины и т. д.).

В такой ситуации лидер должен перехватить (а попросту забрать) инициативу в свои руки, как это имело место во время забастовки на одном из предприятий в г. Новосибирске. Председатель регионального союза просто-напросто поднялся на сцену актового зала, встал рядом с генеральным директором, и, перебив на полуслове его «пламенную» речь, не обращая внимания на него, с не менее

пламенной речью обратился к работникам. Разъяснил им их правовое положение во время забастовки, сказал, что администрация, проводя это собрание, в очередной раз нарушает закон, принуждая их к отказу от участия в забастовке, что генеральный лжёт относительно возможных для работников последствий их участия в забастовке.

Напомнил ещё раз, что ни уволить, ни каким-либо иным образом наказать их за участие в забастовке не имеют права, так как закон запрещает применять к работникам какие бы то ни было дисциплинарные взыскания за участие в забастовке. Настойчиво предложил всем покинуть зал, чтобы избавиться от противоправного психологического давления администрации. И люди вышли из зала, несмотря на испепеляющие взгляды начальства.

Не исключено, что во время такого выступления профсоюзного лидера администрация будет громко возмущаться его «наглым поведением».

Не следует реагировать на это и не надо вступать ни с кем в спор (это бессмысленно, да и со стороны может выглядеть не лучшим образом). Необходимо максимально сконцентрироваться на своем обращении к работникам и говорить только об их проблемах, о необходимости продолжать забастовку, о гарантиях работников в связи с их участием в забастовке, подчеркнуть, что профсоюз не позволит никого наказать. Говорить все это надо энергично и не скрывая своих эмоций.

В ходе выступления следует призвать людей покинуть зал и пройти к назначенному месту сбора (периодически повторяя призыв). Подчеркнуть, что если они останутся и будут слушать директора, то в их среде могут возникнуть разногласия по вопросу дальнейшего участия в забастовке, чего и добивается администрация. Эти разногласия приведут к срыву забастовки, и люди не добьются выполнения своих требований. Необходимо не переставая говорить до тех пор, пока рабочие не начнут выходить из зала.

В Новосибирске такая ситуация возникла спонтанно и не было времени к ней подготовиться. Тем не менее планы работодателя по срыву забастовки удалось нарушить. Но чтобы иметь максимальные шансы на успех в подобных ситуациях, предлагаем подготовиться к ней следующим образом.

Профлидерам следует держать в памяти то, что они будут говорить работникам (в таких ситуациях в бумажку не заглядывают). Даже если рабочие полностью согласны с лидером и хотят по его призыву покинуть зал, психологически к этому они могут оказаться не готовыми. Как-то боязно на глазах у начальства встать *первым* и покинуть помещение.

Поэтому перед началом забастовки необходимо решить проблему *«первого»*. Для этого на роль *«первых»* определяются наиболее активные члены профсоюза, которые приходят на собрание (если не удаётся его предотвратить). И как только лидер заканчивает своё выступление, призывающее забастовщиков выйти из зала, активисты встают и со словами типа: «Ребята, чего нам в сотый раз выслушивать пустые обещания начальства? Коля (Витя, Надя) прав – пошли отсюда!» – выходят из зала. За ними потянутся и остальные. Можно экспромтом дать «профсоюзное» распоряжение находящимся ближе к выходу профсоюзным активистам: «Товарищи Петров и Сидорова, организуйте выход из зала!».

7. Работодатель нанял штрейкбрехеров.

В Уставе профсоюза предусмотрено оказание противодействия штрейкбрехерству. Но такое противодействие не должно выражаться в насильственных физических действиях забастовщиков, что может повлечь за собой привлечение их к административной ответственности за рукоприкладство, хулиганство и т.д. Ведь даже безболезненное прикосновение рукой к штрейкбрехеру с целью оттеснить его от рабочего места юристы работодателя

могут подвести под конкретную статью КРФоАП, найдут «свидетелей избиения» и обратятся с заявлением о возбуждении дела. Во время словесной перепалки со штрейкбрехерами необходимо также воздерживаться от выражений, которые могут явиться поводом для обращения с заявлением о возбуждении дела за «оскорбление», а также о взыскании компенсации морального вреда.

Как же следует поступать забастовщикам, чтобы не допустить к рабочим местам штрейкбрехеров?

Предложим несколько способов ненасильственного противодействия штрейкбрехерству.

Водителям можно расположиться возле кабин своих машин и ни под каким предлогом, и несмотря на угрозы начальства, не покидать этих мест. Если работодатель попытается силой оттеснить забастовщика то, это 100% уголовно наказуемое действие, так как применение физической силы по отношению к гражданину недопустимо. К робкому забастовщику на помощь надо подключить «телохранителя» – активного и смелого товарища с повязкой.

Крановщику следует закрыться в кабине крана и не открывать её ни начальству, ни штрейкбрехеру.

Станочнику можно занять своё рабочее место так, чтобы штрейкбрехеру невозможно было работать на станке.

Для того, чтобы «освободить территорию», работодателю придётся применить силу. А это опять-таки наказуемое деяние.

Для самообороны во всех перечисленных случаях можно взять в руки гаечный ключ, например, или монтажку. Рабочий инструмент оружием не является, но, находясь в руках решительно настроенного работника, заметно охлаждает пыл оппонента.

Такие действия не являются противоправными, так как забастовщики находятся на своих рабочих местах (работникам следует занимать закреплённые за ними конкретные машины и оборудование).

Необходимо иметь в виду, что, оказывая противодействие штрейкбрехерству, нельзя выводить из строя оборудование, блокировать его включение какими-либо приспособлениями, использование которых может привести к поломкам и т. д. Такие действия вполне обоснованно могут быть квалифицированы как вредительство, и с работника по суду может быть взыскан материальный ущерб, причинённый работодателю простоем неисправного оборудования. При этом администрация может сознательно не устранять даже пустяковую неполадку, чтобы увеличить время простоя оборудования и, естественно, сумму иска.

В случае реальности использования труда штрейкбрехеров профсоюзу следует позаботиться о круглосуточном дежурстве возле особо значимых рабочих мест, чтобы их не заняли в отсутствие забастовщиков. Если это произойдет, можно быть уверенным, что выкинуть штрейкбрехеров не удастся – администрация обеспечит охрану и их, и рабочих мест, когда штрейкбрехеры уйдут на отдых.

Крайне полезной является пропаганда среди возможных штрейкбрехеров, настраивание против них общественного мнения, например, наклеить на кабину: «Уважаемые пассажиры, ваш автобус ведет штрейкбрехер». Можно обратиться через профсоюз к работникам предприятия, направляющего штрейкбрехеров.

Например, в 1991 году профсоюз лётного состава дал гарантию профсоюзу авиазавода в том, что лётчики гражданской авиации не будут подменять бастующих пилотов авиазавода. Если в роли штрейкбрехеров выступают гастарбайтеры из Средней Азии, можно обратиться к местному мулле, во избежание возможных национальных конфликтов он сможет запретить мусульманам богопротивное штрейкбрехерство.

Глава 17. Пояснения к нормам ТК РФ, регламентирующим порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, и рекомендации по их практическому применению

С точки зрения работников, решившихся на активную защиту своих интересов, участвуя в забастовке, главным является успех этой забастовки, то есть увеличение оплаты их труда и (или) улучшение его условий. Отсюда и уже упомянутый принцип: «Нет забастовок законных или незаконных, есть забастовки успешные (выигранные) или неуспешные (не выигранные)».

Действительно, нормы ст.ст. 413, 414 и 417 ТК РФ: *«Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 настоящего Кодекса. (Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.)*

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 413 настоящего Кодекса.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие её на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке

забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания её незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счёт своих средств в размере, определённом судом.», устанавливают, что забастовка является законной, пока не вступило в силу решение суда о том, что она незаконна (такое решение принимается судом субъекта РФ по первой инстанции, в течение 15 дней оно может быть обжаловано профсоюзом в Верховный суд РФ, который, как правило, в течение месяца выносит своё определение), только после этого, в случае утверждения ВС решения облсуда, забастовка считается незаконной, а работники обязаны её прекратить и приступить к работе.

Повторяем, ни заявления юристов работодателя, ни даже прокуратуры или гострудинспекции о незаконности забастовки, не обязывают профсоюз её прекращать, а работников приступать к работе. Только решение облсуда, утвержденное Верховным Судом РФ!

Кроме того, материальная ответственность за незаконную забастовку может лечь только на объявивший её профсоюз (стачком), но не может быть предъявлена работникам.

Кстати, в уставах отраслевых профсоюзов СПР прямо записано, что вся ответственность за последствия забастовок перед работниками, работодателями, законодательством, ложится на соответствующий профсоюзный орган.

Здесь представляется важным подробнее остановиться на термине «забастовка».

Ст. 398 ТК даёт определение: *«Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками*

(их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов».

Но было бы неверно думать, что не бывает забастовок, если нет коллективного трудового спора. Например, комитет МОТ по проверке исполнения конвенции № 87 «О свободе объединения» обратился к Правительству РФ в связи с новым ТК: «...работники и их организации должны иметь право объявлять забастовку с целью добиться признания профсоюза или для того, чтобы протестовать против экономической и социальной политики Правительства, а также для выражения солидарности...».

Это важно для того, чтобы знать, что участие работника в любой забастовке, независимо от формального наличия коллективного трудового спора, не грозит ему наказанием, пока не будет решения суда о незаконности забастовки.

Кроме того, практика Конституционного и Верховного судов показывает, что подлежат применению все Конвенции Международной организации труда (МОТ), в том числе и не ратифицированные СССР и РФ, поскольку все Конвенции и Рекомендации МОТ подпадают под норму ст. 15 Конституции и ст. 10 ТК как общепризнанные принципы и нормы международного права.

Кстати, суды никогда не рассматривают дела о законности забастовок, они рассматривают иски работодателей о признании забастовки незаконной, и выносят решения либо признать забастовку незаконной, либо отказать работодателю в иске о признании забастовки незаконной.

Рассмотрим вопросы процедуры разрешения коллективного трудового спора. Соблюсти их невозможно, но

проводить надо, чтобы по возможности улучшить положение работников, не рискуя при объявлении забастовки. В соответствии с ч. 1 ст. 399 ТК, первичные профсоюзные организации общероссийских или межрегиональных свободных профсоюзов имеют право выдвигать требования, даже если они не объединяют более половины работников предприятия. Из содержания ч. 1 ст. 400 не следует, что работодатель имеет право не рассматривать направленные ему требования, если они не прошли процедуру «утверждения», описанную в ч. 2 ст. 399. Более того, обязанность рассматривать «не утверждённые» требования профсоюза возложена на работодателя и нормами ст.ст. 13 и 19 ФЗ «О профсоюзах...», который не только не противоречит ТК, но, как подтверждает уже имеющаяся судебная практика, дополняет ТК в части гарантий прав профсоюзов.

Следует особо отметить то, что в силу ст. 1 ФЗ «О профсоюзах...» «предметом регулирования настоящего ФЗ являются общественные (!) отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного (!) права на объединение, созданием, деятельностью... профессиональных союзов... Настоящий ФЗ устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти... работодателями...».

То есть ФЗ «О профсоюзах...» относится к сфере публичного права (к ней относятся также Налоговый кодекс, законы о выборах, о местном самоуправлении и т. п.), поэтому нормы этого ФЗ не подпадают под действие ст.ст. 5 и 423 ТК.

Минимум необходимых работ (услуг) во время забастовки.

Основой для установления такого минимума являются согласованный с каждым общероссийским профсоюзом

приказ соответствующего отраслевого министерства и изданные в его исполнение и также согласованные с профсоюзами нормативы на региональном уровне. Практически все приказы на федеральном уровне согласованы с отраслевыми профсоюзами СПР, но на региональном уровне таких согласований не было. Отсюда вывод – на первички СПР эти региональные минимумы не распространяются.

Перечень предприятий, работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, не определён. Однако общеизвестен ряд таких организаций: лечебные учреждения, авиадиспетчерские службы, подразделения Министерства по чрезвычайным ситуациям (МЧС).

По этому вопросу есть чёткая формулировка МОТ. Право на забастовку вытекает из провозглашенного в ст. 3 Конвенции № 87 права организовывать свою деятельность и формулировать свою программу действий и рассматривается всеми органами МОТ как одно из прав, составляющих право на Свободу объединения.

Комитет по свободе объединения Административного Совета МОТ, являющийся трёхсторонним специально созданным контрольным органом МОТ за соблюдением государствами – членами МОТ конвенций о свободе объединения, при рассмотрении конкретных жалоб на нарушения принципов свободы объединения и, в частности, права на забастовку, сформулировал ряд принципов, касающихся пределов признания права на забастовку государствами – членами МОТ.

Сформулированные Комитетом по свободе объединения МОТ при рассмотрении жалоб о нарушении конвенций о свободе объединения нормы представляют собой «ряд принципов, которые составляют подлинное международное право о свободе объединения», «своеобразную обычную норму в общем праве вне или за

пределами рамок любых Конвенций или даже членства одной или другой международных организаций».

Таким образом, положения, содержащиеся в решениях и рекомендациях Комитета по свободе объединения, являются неотъемлемой частью содержания права на Свободу объединения и подлежат применению во всех государствах – членах МОТ.

Рассматривая жалобы в отношении ограничения права на забастовку, Комитет по свободе объединения Административного Совета Международной организации труда неоднократно указывал, что право на забастовку может быть ограничено или запрещено: 1) в государственной службе только в отношении государственных служащих, осуществляющих властные полномочия от имени государства; или 2) в жизненно важных службах в строгом значении этого термина (то есть в службах, прекращение деятельности которых может вызвать угрозу для жизни людей, для их личной безопасности или для здоровья всего населения, или его части) (Доклад 294, дело № 1629, п. 262).

Комитетом по свободе объединения разработана концепция того, что должно пониматься под жизненно важными службами. «При определении случаев, в которых забастовка могла бы быть запрещена, критерием является наличие явной и неизбежной угрозы для жизни людей, их личной безопасности или для здоровья всего населения или его части».

По мнению Комитета по свободе объединения, следующие службы могут считаться жизненно важными:

- больничный сектор;
- энергоснабжение;
- водоснабжение;
- телефонная связь;
- управление воздушным движением.

Следующие службы не считаются жизненно важными в строгом значении этого термина:

- радио- и телевизионное вещание;
- нефтяной сектор и порты;
- банковское дело;
- компьютерные службы по сбору налогов;
- универмаги и парки отдыха;
- металлургическая и горнодобывающая отрасли;
- транспорт в целом;
- холодильные предприятия;
- гостиничные услуги;
- строительная индустрия;
- автомобильная промышленность;
- авиационные ремонтные предприятия, с/х предприятия, предприятия продовольственного снабжения и распределения;
- монетный двор, Гознак и государственные монополии на алкоголь, соль и табак;
- сфера образования;
- общественный подземный транспорт (метрополитен);
- почтовые службы.

Более того, Комитет по свободе объединения рассмотрел дело по жалобе, представленной Конфедерацией труда России (КТР) на Правительство Российской Федерации (Дело № 2251). В жалобе заявлялось, что ряд положений ТК РФ противоречит принципам свободы объединения, выработанным органами МОТ. В частности, различные положения ТК РФ нарушают право трудящихся присоединяться к организациям по своему собственному выбору и самостоятельно определять свою структуру и состав, право на ведение коллективных переговоров и право на забастовку, как они понимаются в праве о Свободе объединения.

Данное дело было рассмотрено на 289-ой сессии Административного Совета МОТ в марте 2004 года (333-й Доклад Комитета по свободе объединения).

Раздел «С. *Заключение*» Доклада:

«993. Что касается этих заявлений, Комитет напоминает случаи, при которых право на забастовку может быть ограничено или даже запрещено: 1) на государственной службе лишь для тех чиновников, которые исполняют свои функции от имени государства; 2) в основных службах в точном смысле этого термина, то есть службах, прерывание деятельности которых может поставить под угрозу жизнь, безопасность и здоровье части или всего населения; 3) в обстановке острого национального кризиса.

Что касается статьи 413(1) (б), в свете озабоченностей, выраженных организацией-истцом, Комитет обращается к Правительству с просьбой указать, какие службы и производства или используемое в них оборудование являются крайне опасными, и где забастовки запрещены.

Что касается вышеперечисленных категорий работников, которые, в силу существующих федеральных законов, не могут прибегать к забастовочным действиям, Комитет отмечает, что *список включает работников железных дорог, которые не входят в состав основных служб в точном смысле этого термина. В этой связи Комитет обращается к Правительству с просьбой внести поправки в законодательство с тем, чтобы включить работников железных дорог и государственных служащих, не исполняющих свои функции от имени государства, в категорию работников, имеющих право прибегать к забастовочным действиям».*

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Важно отметить, что настоящее методическое пособие послужит хорошим путеводителем по разрешению коллективных трудовых споров, а также по организации и проведению массовых акций, которые являются крайними мерами воздействия, и к ним прибегают лишь тогда, когда все остальные попытки решения трудового спора исчерпаны.

В какой-то мере это учебник, который даёт возможность солидарными коллективными действиями защитить свои трудовые права, отстоять своё профессиональное достоинство, сохранить свои рабочие места и зарплату, однако делать это правильно и в рамках российского законодательства.

В завершении следует отметить, что опытные специалисты СПР всегда окажут помощь и содействие по вопросам урегулирования коллективного трудового спора.

Консультации по практике социального партнёрства на предприятиях можно получить в Исполкоме СПР.

Все необходимые для этого контакты в данном издании имеются.

СОДЕРЖАНИЕ

От автора	3
Введение	4
Глава 1. Общие правила организации и проведения забастовки	19
Глава 2. Предварительная подготовка к забастовке	24
Глава 3. Пикетирование, как составная часть коллективного трудового спора, забастовки	24
Глава 4. Внутрипрофсоюзная связь во время забастовки	28
Глава 5. Связь с общественностью	28
Глава 6. Правовая подготовка к забастовке	31
Глава 7. Профсоюзное собрание (конференция) по выдвижению требований	35
Глава 8. Проведение конференции работников для принятия решения о забастовке	47
Глава 9. О продолжительности забастовки	56
Глава 10. Формы и виды забастовок	57
Глава 11. Как использовать дни до начала забастовки	60
Глава 12. Возможные действия работодателя с целью воспрепятствовать забастовке	69
Глава 13. Проведение забастовки	75
Глава 14. Выход из забастовки и возобновление работы	85
Глава 15. Некоторые особенности проведения забастовок на предприятиях транспорта	90
Глава 16. Нестандартные ситуации, возникающие в ходе разрешения коллективного трудового спора	92
Глава 17. Пояснения к некоторым нормам ТК РФ, регламентирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, и рекомендации по их практическому применению	104
Заключение	112

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Храмов С. В.

**Социальное партнерство.
Урегулирование коллективных трудовых споров**

Контакты СПР:

Адрес: 115093, г. Москва, ул. Люсиновская, д. 39, стр. 5;

Тел.: + 7 (495) 959-85-18;

Факс: + 7 (495) 959-83-89;

Электронная почта: sprru@mail.ru;

Сайт СПР: www.unionsrussia.ru;

Контактное лицо – Костина Анжела.

Редактор: Урсу Л.К.

Подписано в печать 10.06.2015 г.

Печать: ООО «Типография Альянс»

Тираж 500 экз.