

Анохина Л. С., Никифоров В. Ю.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРА И СОГЛАШЕНИЯ – КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ СОТРУДНИКОВ

В условиях рыночной экономики, коллективный договор приобретает все большую значимость в регулировании трудовых отношений на предприятии. В юридической литературе обоснованно отмечается, что возрастание значения локальных источников права возросло в связи с негативными последствиями экономических реформ [1]. Как показывает практика отдельные положения Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» трактуются неоднозначно. Так, в соответствии со ст. 9 этого закона подписанный сторонами коллективный договор направляется в местный орган исполнительной власти для уведомительной регистрации. Факт отсутствия регистрации иногда дает основания считать, что документ, о котором идет речь, не имеет юридической силы. Так, И.О. Степанчикова считает, что без регистрации коллективный договор не будет иметь статуса правового инструмента, и, следовательно, не может служить основанием для защиты социально-трудовых интересов работников в случаях возникновения трудовых споров [2].

Представляется, что такая позиция не имеет под собой правовой основы. Та же 9 статья названного закона предусматривает, что коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре.

В то же время было бы ошибочным преуменьшать значение регистрации договоров в органах местного самоуправления или в органах по труду. Регистрация позволяет в ходе анализа этих документов выявить их недостатки, положения, противоречащие законодательству и принять меры к их устранению. Тем более это важно, что в коллективные договоры нередко вносятся положения, ущемляющие интересы работников, предусматривающие несвоевременную выплату заработной платы, возможность без ограничений уменьшить отпуска на число дней прогулов, не оплачивать вынужденные отпуска и др.

В законе сказано о том, что работодатель обязан направлять коллективный договор на уведомительную регистрацию, но ничего не сказано о сроке направления и сроках осуществления регистрации органом по труду.

Способствовало бы разрешению ситуации внесение изменений в закон, предусматривающих установление ответственности за отказ от направления на регистрацию коллективного договора и несвоевременную его регистрацию. Речь может идти об административной, дисциплинарной ответственности работодателя, работников органов по труду.

Уклонение от направления, а также нарушение срока направления заключенного коллективного договора на регистрацию, необоснованный отказ от внесения изменений в коллективный договор, содержащий условия, нарушающие трудовые права работников, являются основанием для привлечения виновных должностных лиц к ответственности за нарушение законодательства о труде. В законе определено, что условия коллективного договора, противоречащие законодательству, не имеют юридической силы и не могут применяться.

*КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРА И СОГЛАШЕНИЯ –
КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ СОТРУДНИКОВ*

Когда в связи с изменениями в законодательстве профсоюзы утрачивают некоторые существенные права или по отдельным позициям предполагается снижение уровня профсоюзной защиты целесообразно сохранение прежнего объема прав за счет внесения соответствующих положений в коллективные договоры.

Речь может идти:

-об установлении минимального количества рабочих часов в неделю (месяц) с целью повышения гарантий по оплате труда; -о выплате пени за дни задержки заработной платы ; -об обучении (переобучении) за счет предприятия работников, в первую очередь тех, кто подлежит высвобождению;

-о предоставлении дополнительных гарантий при увольнении председателей, членов стачечных комитетов с возложением обязанностей на работодателей воздерживаться от их увольнения в течение 1,5-2 лет после окончания коллективных действий.

Реализация этих предложений могла бы способствовать усилению гарантий трудовых прав работников.

Профсоюзные органы нередко вынуждены участвовать в решении вопросов, связанных с привлечением к административной ответственности за нарушение закона «О коллективных договорах и соглашениях». Такая ответственность может наступать в случаях уклонения представителей работодателя от участия в коллективных переговорах, невыполнения условий коллективных договоров (соглашений) и не представлением информации, необходимой для переговоров по их заключению.

Имеются случаи, когда районные суды отказывают в принятии заявлений профкомов, мотивируя это тем, что Кодексом об административных правонарушениях не регламентирован порядок и сроки привлечения к административной ответственности лиц, представляющих работодателя.

На практике различное разрешение правовыми актами одних и тех же вопросов может стать причиной волокиты при рассмотрении трудовых конфликтов. Необходимо в законодательном порядке предоставить профсоюзам право альтернативного по их усмотрению обращения в одну из названных инстанций.

Заслуживает обсуждения вопрос об ответственности профсоюзов. В профсоюзной литературе было высказано мнение о том, что «на профсоюзы распространяются общие нормы об ответственности», в том числе за невыполнение своих обязательств по коллективному договору [3].

Соглашаясь с общей постановкой вопроса, в то же время следует уточнить, что понимать под «общими нормами», тем более, что законодательство не дает однозначного ответа на этот вопрос.

Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» предусматривает ответственность за указанные ранее действия лишь лиц, представляющих работодателя.

КоАП Украины допускает привлечение к административной ответственности всех лиц, уполномоченных на ведение переговоров. В то же время, согласно ч. 2 ст. 8 КоАП Украины, акты, смягчающие или отменяющие ответственность за административные правонарушения, имеют обратную силу, т.е. распространяются на правонарушения, совершенные до издания этих актов

Поэтому следует признать обоснованной точку зрения, что лица, представляющие работников, административной ответственности нести не могут как до так и после вступления названного закона в силу [4].

В то же время профорганы, как представители работников могут привлекаться к ответственности в случаях, предусмотренных Законом Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Нельзя не отметить следующее. В юридической литературе высказывается мнение, что соглашения, коллективные договоры должны содержать процедуру разрешения возможных конфликтов между сторонами договора или соглашения. При этом только профком как юридическое лицо может быть стороной при разработке этих документов [5].

Такую позицию нельзя признать бесспорной. Во-первых, Закон «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» не связывает представительство профобъединений с наличием у них статуса юридического лица. Большинство профорганов и не наделены таким статусом, поскольку не отвечают требованиям, предъявляемым к юридическим лицам. Многие профкомы, если бы такое требование стало обязательным, не смогли бы по указанной причине представлять интересы работников.

С автором нельзя не согласиться в том, что коллективные договоры или соглашения должны содержать механизм разрешения возможных конфликтов. И все-таки без закрепления в правовых нормах конкретных санкций к стороне, виновной в невыполнении коллективного договора (соглашения) не обойтись. Помимо договоренности, взаимного убеждения должны применяться и меры принуждения, предусмотренные законодательством, о чем говорилось выше. В пользу этого свидетельствует и опыт заключения коллективных договоров в России в начале 20-х годов при переходе к новой экономической политике, в отдельных регионах [6].

В то время было признано необходимым заключение коллективных договоров на предприятиях. Они подлежали обязательной регистрации в Наркомате труда, который имел право отменять коллективные договоры, в части ухудшающей положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Особая роль принадлежит коллективному договору в решении проблем социальной защищенности в условиях безработицы. Наиболее уязвимыми, незащищенными оказались молодые женщины, имеющие детей, инвалиды, работники со слабым здоровьем и предпенсионного возраста. Они первыми попадают под удар при любом «шторме» на предприятии. Анализ коллективных договоров, материалы пленумов и президиумов обкомов профсоюзов показывают, что лишь отдельные коллективы смогли защитить социально уязвимые категории работников, предоставив им определенные льготы в коллективных договорах.

Вот некоторые примеры деятельности профсоюзных организаций крымского региона: на Симферопольском производственном объединении «Фотон» колдоговором предусмотрено не высвобождать работников, относящихся к социально слабая защищенным категориям, без их добровольного согласия. Профком и администрация Симферопольской швейной фабрики договорились, что не могут быть сокращены матери, имеющие детей до 7 лет, лица, имеющие трех и более иждивенцев, работники, которым осталось до пенсии менее 3 лет. Решено в случае снижения объемов производства не увольнять работниц, а уменьшить продолжительность рабочих смен для всего коллектива, предоставлять отпуска без содержания по желанию работниц, чтобы сохранить специалистов. На обувной фабрике в этой связи производится плановая остановка потоков с одновременным предоставлением отпусков. Коллектив завода «Сантехпром» добился согласия администрации трудоустроить высвобождающихся

ся работников преимущественно на своем предприятии за счет создания дополнительных рабочих мест, если окажется недостаточно вакантных.

К сожалению, таких решений в коллективных договорах не очень много. В большинстве случаев гарантии занятости работников, а тем более отдельных социальных групп, сформулированы обтекаемо, без конкретных обязательств. Профсоюзные комитеты по настоянию администрации нередко дают согласие на увольнение работников по сокращению штатов, надеясь на возможность спроса на рабочие руки на других предприятиях, а, порой, проявляют коллективный эгоизм, освобождаясь от женщин, имеющих детей, инвалидов, молодых работников в возрасте до 25 лет. При этом далеко не всегда учитывается, что безработица влечет за собой не только социальные издержки для утративших место работы и членов их семей. Значительный социальный экономический вред она причиняет государству. Речь идет как о прямых затратах на выплату пособий по безработице, так и о косвенных убытках, связанных с неполучением отчислений от подоходного налога, взносов во внебюджетные страховые фонды и другие.

Крайне жесткая кредитно-денежная политика, постоянная ориентация на сокращение бюджетного финансирования сферы образования, здравоохранения, культуры ведут к разрушению ее материально-технической базы и, как следствие, провоцируют их на свертывание объемов и снижение качества бесплатных или общедоступных услуг населению.

Представляется не бесспорной альтернатива, имеющая распространение как среди правительственных чиновников разного уровня, так и среди ученых-экономистов о том, что повышение цены труда неизбежно влечет за собой сокращение рабочих мест и безработицу. Взаимосвязь этих факторов, конечно, имеется.

В то же время нельзя не обратиться к обязательствам Всемирной встречи на высшем уровне в интересах социального развития, состоявшейся в 1996г. в Копенгагене. В них записано: «Мы обязуемся способствовать достижению цели полной занятости в качестве одного из приоритетов экономической и социальной политики и создавать устойчивые возможности зарабатывать себе на жизнь посредством свободного избранного производительного труда и работы». И далее: «на национальном уровне мы поставим создание рабочих мест, сокращение безработицы и поощрение. оплачиваемого труда в центр стратегии и политики правительства при полном уважении прав и при участии нанимателей,

соответствующих организаций трудящихся...». Обязательства подписаны представителем Украины, предстоит их реализация.

В условиях недостаточной последовательности, принимаемых правительственных решений, а также в целях усиления гарантий трудовых прав работников, повышения уровня их благосостояния заслуживает поддержки предложения Федерации Независимых Профсоюзов России о принятии социальных стандартов [7].

Социальный стандарт - это модель, ориентир в управлении экономическими, социальными процессами. Речь может идти также об обязательной для органов государственной власти, органов местного самоуправления нормы потребления, обеспечения прав работников, других категорий граждан. Имеются ввиду социальные стандарты оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха.

Нельзя не отметить в связи с этим, что нормы Евросоюза, содержащиеся в Социальной хартии, принятой в 1989 году, провозглашают принципы справедливой оплаты труда и достойного пенсионного обеспечения, которые способствуют поддержанию уровня жизни в соответствии с установленными европейскими эталонами.

В наши дни коллективный договор приобретает все большую значимость в регулировании трудовых отношений в условиях развития транснациональных корпораций (ТНК). Под ТНК понимаются предприятия независимо от форм собственности, которые владеют или контролируют производство, распределение, обслуживание и другие средства за пределами страны базирования.

По данным экспертов сегодня в мире действует более 40 тысяч ТНК. Наблюдается тенденция к их интенсивному увеличению [8].

Если в 1970г. их было ориентировочно 3,5 тысяч с 7 тысячами филиалов, то в 1992г. - 37 тыс. со 170 тыс. «дочерних» фирм, а в 1995г. - около 40 тыс. И свыше 250 тыс. зарубежных филиалов.

Развитие названных корпораций сегодня отличается следующими особенностями:

1. Если в прошлые годы оно сопровождалось увеличением рабочих мест, то сегодня наблюдается их сокращение.

2. Меняется направление движения корпораций. Теперь оно идет не с севера на юг, как раньше, а в направлении стран Азии, Центральной и Восточной Европы.

3. Если раньше размещение производства в определенном регионе обуславливалось дешевой рабочей силой, то теперь приоритетным является завоевание рынков сбыта.

Рост числа и мощи ТНК может осуществляться в ущерб экономики отдельных стран, что приводит их к необходимости внесения изменений в национальное законодательство. Например, по «Закону Флорио», 1988г. президент США имеет право приостанавливать приобретение американских компаний иностранцами, если это может представить угрозу национальным интересам.

Некоторые ТНК вкладывают средства в украинские предприятия не только с целью завоевания рынков сбыта или использования дешевой рабочей силы, но и для ликвидации конкурентов.

На некоторых предприятиях ТНК ставку делают на молодых работников, увольняют лиц предпенсионного возраста. В условиях глобализации экономики право на труд все больше зависит от конкуренции, от уровня социальной защищенности, гарантий на предприятиях ТНК, результативности, активности профсоюзной защиты [9].

Задача заключается в смягчении последствий наступления ТНК, предупреждении шагов по ущемлению трудовых прав и законных интересов работников, выработке механизмов регулирования трудовых отношений в названных корпорациях.

Такие шаги предпринимались и ранее на международном уровне. В качестве примера можно назвать трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, принятую 204-й сессией Административного совета МОТ 16 ноября 1977г. Она предусмотрела обязанность руководителей ТНК придерживаться тех норм в области трудовых отношений, которые были бы не менее благоприятны, чем нормы, соблюдаемые предпринимателями в соответствующей стране.

Возможность негативных последствий глобализации экономики, многочисленные требования трудящихся позволили определить общие позиции между органами государственной власти и профсоюзами некоторых стран.

Так, совет Министров Европы в 1994г. принял директиву о комитете Европейского предприятия, которая обязывает центральную компанию вести переговоры и консультации с трудящимися предприятий, входящих в ТНК и находящихся в любой из стран Европейского Содружества.

Комитет ежегодно обсуждает письменный доклад центральной дирекции с содержанием в нем сведений для консультаций по проблемам структуры компании, возможной эволюции ее деятельности и изменений в сфере занятости; наиболее важным изменениям в организации и условиях труда; перемещению производства; слиянию производственных единиц, сокращению размеров филиалов и их объемов производства, закрытию учреждений или их частей и возможным массовым увольнениям.

В соответствии с названной директивой расходы по функционированию комитета осуществляет центральная фирма. Характерно, что в бюджете Европейской комиссии предусмотрено выделение 17 млн. евро на финансирование «профсоюзной работы на европейском уровне», т.е. до 90% расходов на подготовительные мероприятия по образованию комитетов обеспечено за счет ЕС.

Во многих корпорациях такие комитеты (советы) созданы. Например, в состав совета ТНК «Нестле» входят около 60 представителей профкомов, предприятий фирмы, действующих в 16 европейских странах. Заседания совета и его встречи с руководством компании, проходят ежегодно в Швейцарии.

Компания оплачивает дорожные расходы делегатов, их прибытие, встречи, включая синхронный перевод.

Способствовало бы усилению защитной работы, если бы профсоюзы Украины либо стран СНГ добились представления аналогичных прав. Как о программном минимуме можно вести речь о работе с филиалами европейских ТНК.

Актуальным является заключение Федерацией профсоюзов Украины (ФПУ) совместно с руководителями ТНК, действующими на территории Украины, соглашения по урегулированию вопросов о гарантиях для трудящихся и профсоюзов на получение информации, ведение переговоров и заключение договоров (соглашений). Не исключается решение этого вопроса на уровне как субъектов Украины, так и СНГ.

Задача заключается в выработке правовых гарантий, защите прав и законных интересов работников транснациональных корпораций на различных уровнях.

Ее решение связано с определенными трудностями. Например, непонятно с кем из профсоюзов сегодня можно заключать соглашения, если учесть, что в ТНК входят предприятия различных отраслей. Представляется, что для решения этого вопроса необходимо использовать опыт ведения переговоров с органами власти в отдельных городах и районах, где интересы предприятий различных отраслей представляют советы председателей профкомов. Могли бы такую работу осуществлять территориальные объединения профсоюзов. Это позволило бы осуществить оптимальный подход в учете интересов трудящихся различных профессий, выработке их требований, а в конечном итоге формировании общей позиции профсоюзов в ТНК.

Определенный опыт работы, о которой идет речь, уже имеется. В 1994г. было создано Международное объединение профсоюзных органов предприятий, входящих в

компанию «Лукойл». С руководством компании оно вступило в переговоры и заключило соглашение на 1997-1999 годы, а в последующем - на 2000-2004 годы.

Профсоюзы смогли достичь соглашения о создании на каждом предприятии фонда социальной защищенности высвобождаемых работников, о выплате средней заработной платы за период обучения (переобучения) работников, подлежащих высвобождению. Решен вопрос о создании учебно-методического центра по повышению квалификации и обучению работников смежным профессиям.

Соглашением предусмотрены оплата вынужденных отпусков в размере не ниже тарифной ставки, минимальная месячная тарифная ставка рабочего первого разряда определена в размере 5-кратной величины минимальной оплаты труда. За счет прибыли будет осуществляться дополнительное медицинское страхование работников, негосударственное пенсионное обеспечение, представление дополнительных льгот работающим женщинам.

Подводя итоги необходимо отметить, что интернационализация экономики ставит перед профсоюзами задачу освоения новых «пластов» в своей работе, проведения работы вне национальных границ в тесном контакте с профсоюзами других стран, осуществления глобального социального партнерства.

Список источников и литературы:

1. Шайхатдинов В.Ш. Право социального обеспечения Российской Федерации. Екатеринбург. 1996. С. 50.
2. Степанчикова И.О. Коллективный договор - средство правового регулирования трудовых отношений на предприятии, в организации. М., 1996., С. 29.
3. Крылов К.Д. Законодательство России о профессиональных союзах. М., 1996., С. 187.
4. Лутошкин В.А. Административная ответственность за нарушение закона Р.Ф. «О коллективных договорах и соглашениях»// Человек и труд, 1997, №6, С. 27.
5. Вакуленко Е. М. Отказаться от образа классового врага. // Что нужно знать о социальном партнерстве. М., 1994., С. 42.
6. Роль коллективных договоров в социальной защищенности работников обсуждалась в работах Александрова Н.Г. Советское трудовое право. М., 1963; Гусова К.Н., Толкуновой В.Н. Трудовое право России. М., 1995; Гусова К.Н., Толкуновой В.Н. Трудовой договор. М., 1996; Сыроватской Л.А. Трудовое право. М., 1997; Смирнова О.В., Бриллиантова Н.А. и др. Трудовое право. М., 1998. С. 120-138; Снигиревой И.О. Новое в законодательстве о коллективных договорах и соглашениях. М., 1992. С. 11-37; Попелло С.А. Переговоры по заработной плате. М., 1998. С. 33-35; Роталь В.Г., Пашкова А.С. Социальная политика и трудовое право. М., 1986.
7. См. Шмаков М.В. Рост уровня и качества жизни - цель и главный критерий оценки эффективности экономических преобразований // Солидарность., 1998., № 13., С. 13.
8. Проблемы, связанные с деятельностью ТНК нашли отражение в работах Зименкова Р.И. Конкистадоры XX века. М., 1990. С. 5-10; Зубарева И.В. Механизм экономического роста транснациональных компаний. М., 1990. С. 17-25; Цвилева Р.И. Рабочие на предприятиях ТНК. М., 1989. С. 22, 192; докладе ВКП по указанным проблемам, направленном территориальным профобъединениям в феврале 1997г.
9. Борисов В. Профсоюзы СНГ. Их деятельность и реформа трудовых отношений // Солидарность, 1999, № 22, С. 4-5.

Поступила в редакцию: 21.12.2006 г.