

Сопrotивление давлению

Попытки работодателей получить контроль над первичной профсоюзной организацией, приведя своих ставленников к управлению ею, весьма распространены. В связи с этим возникла идея сделать материал об основных способах внедрения в первичку “карманных” профлидеров, который помог бы членам профсоюза противодействовать переходу первички под контроль работодателя. В данной статье рассмотрим, какими путями могут идти работодатели к контролю над первичкой, какие действия они для этого предпринимают, как членам профсоюза отследить такие действия и предотвратить их и как обезопасить первичку от нежелательных и случайных людей в порядке профилактики.

В редакцию “Солидарности” поступило письмо членов профсоюза - работников одной из организаций. В письме говорится о том, что по указанию руководства организации на должность председателя первичной профорганизации был избран человек, не пользующийся авторитетом и поддержкой членов профсоюза. После вступления в должность новый председатель профкома проводит политику соглашательства с работодателем, подписывает все предлагаемые работодателем документы, никак не отстаивает интересы работников и избегает общения с трудовым коллективом. В результате работодатель снижает затраты на работников и повышает нагрузку на них, а первичка теряет доверие работников и, соответственно, численность членов профсоюза. Все идет к развалу профорганизации и сворачиванию профсоюзной деятельности. Что делать?

Сразу оговоримся: есть работодатели, которые конструктивно сотрудничают с профсоюзными организациями, их должностные лица являются членами профсоюза и открыто участвуют в выборах наравне с другими, честно избираются на руководящие профсоюзные должности и действуют в интересах членов профсоюза. Поэтому данная статья касается только случаев враждебных действий работодателя, не укладывающихся в рамки социального партнерства, противоречащих интересам членов профсоюза и направленных на ослабление роли первички.

НАПОМНИМ О ЗАКОНАХ И УСТАВЕ

Прежде чем говорить о возможных действиях работодателей по захвату власти в первичке, необходимо напомнить общие принципы формирования профсоюзных органов.

В соответствии со ст.ст. 1, 2 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” (далее - Закон о профсоюзах) как профсоюзы, так и их структурные подразделения, в том числе первички, образуются и действуют в форме общественных организаций. В свою очередь общественные организации являются одной из разновидностей общественных объединений, действующих на основании федерального закона от 19.05.1995 № 82-ФЗ “Об общественных объединениях”. Согласно ст. 8 этого закона высшим руководящим органом любой общественной организации является съезд (конференция) или общее собрание, а постоянно действующим руководящим органом является выборный коллегиальный орган, подотчетный съезду (конференции) или общему собранию (применительно к первичной профсоюзной организации таким органом является профком).

Профсоюзы самостоятельно утверждают свои уставы, которые обязательно должны предусматривать порядок образования и компетенцию профсоюзных органов (ст. 7 Закона о профсоюзах). В свою очередь первичные профорганизации утверждают положения о них, где также может быть закреплен порядок формирования органов первички, не противоречащий уставу профсоюза. В том числе - порядок избрания единоличного исполнительного органа - председателя первичной профсоюзной организации.

Процедуры проведения выборов профсоюзных органов закрепляются как в инструкциях о порядке проведения отчетов и выборов в профорганизациях, так и в других руководящих документах, утверждаемых в установленном уставом порядке.

Для того чтобы противостоять попыткам работодателя получить контроль над ППО, руководители и актив первички должны детально знать положения указанных документов относительно процедур проведения собраний, конференций, формирования профсоюзных органов и избрания их председателей.

ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ПРОФОРГАНОВ

Практически любое решение, касающееся формирования профсоюзных органов, принимается коллегиально. Определение делегатов на конференцию ППО проводится путем их избрания либо делегирования собраниями членов профсоюза в структурных подразделениях; затем на конференции избираются члены профкома и председатель ППО; возможно избрание председателя членами профкома, если они получают полномочия на это от конференции.

В связи с этим один из наиболее распространенных путей, используемых работодателями, - воздействие на членов профсоюза, голосующих за принятие решений.

Решения, принятые профсоюзными органами, подлежат обязательному документальному оформлению. Для этого используются протоколы и постановления профорганов (собраний, конференций членов профсоюза; заседаний профкомов и т.п.). Оформлением документов, а также подсчетом голосов на собраниях, конференциях занимаются специальные рабочие органы (комиссии). Работодатель может пытаться воздействовать на членов профсоюза, избранных в те или иные рабочие органы, с целью искажения принятых решений, фальсификации результатов голосования.

Как первичке противодействовать этому? Меры противодействия должны определяться исходя из того, какие средства использует работодатель.

В одних случаях он применяет мягкие методы воздействия на членов профсоюза, сводящиеся к информационной и пропагандистской работе. Различными путями он пытается убедить работников в необходимости принятия нужных ему решений, избрания именно тех, а не иных профсоюзных руководителей, что такая политика - благо для членов профсоюза и что в результате ее наступит социальное благополучие.

При этом параллельно осуществляются попытки дискредитации действующих председателей профорганов и авторитетных в среде членов профсоюза кандидатов в состав выборных профорганов и на руководящие должности.

Обычно работодатель стремится внушить членам профсоюза, что поддерживаемый ими кандидат некомпетентен в каких-то вопросах, неспособен отстаивать их интересы. Зачастую предпринимаются попытки противопоставить друг другу действующих и потенциальных профлидеров, что называется, "столкнуть лбами".

Работодатель также может критиковать действия первички в целом, обвиняя ее в неконструктивности, в отсутствии ярких результатов работы. Возможны и другие варианты, но все они преследуют одну цель: установить контроль работодателя над первичкой руками самих членов профсоюза.

Противодействовать в данном случае необходимо активной информационной работой непосредственно в трудовых коллективах. Одна из основных задач такой работы - показать неразрывную связь и единство рядовых работников - членов профсоюза с профактивом и руководством первички, общность их интересов. Требуется постоянное информирование членов профсоюза о работе первички, о достигнутых результатах, а также об истинных намерениях работодателя.

Кандидатуры членов профкома, на должность председателя первички необходимо подбирать из числа членов профсоюза, пользующихся авторитетом в коллективе и имеющих достаточную подготовку, чтобы убедить людей в своей компетентности и готовности быть лидером.

Представители первички, особенно кандидаты в состав выборных профорганов и на руководящие должности, должны выходить в коллективы, лично общаться с работниками на собраниях, доводить до них свои программные предложения.

Первичка должна иметь четкую позицию по ключевым для работников вопросам: оплата труда; условия и охрана труда; гарантии занятости; режим рабочего времени и времени отдыха и т.п. Эта позиция должна постоянно доводиться до работников. Одновременно работникам необходимо разъяснять, какую опасность для них несет приход к руководству первичкой ставленников работодателя, показывать, какими способами в этом случае может быть ухудшено положение работников (согласование невыгодных изменений в системе оплаты труда и т.п.).

Для повышения активности и заинтересованности членов профсоюза в процессах, происходящих в первичке, необходимо вовлекать людей в обсуждение насущных проблем, запрашивать и учитывать предложения членов профсоюза в дальнейшей работе.

Также следует принимать меры к ограничению возможностей работодателя вести среди членов профсоюза свою информационную работу. Профсоюзные собрания в структурных подразделениях можно проводить в закрытом режиме, исключив присутствие лиц, не являющихся членами профсоюза. Если же в поддержку работодателя вопреки интересам первички начинают действовать отдельные члены профсоюза, необходимо разобраться, в чем причина, и, возможно, “почистить” свои ряды.

Если решения по формированию профорганов и избранию председателя первички принимаются на профсоюзной конференции, то этому обязательно предшествуют собрания членов профсоюза в структурных подразделениях - для выборов делегатов с правом голоса на конференции. Если работодателю удастся повлиять на участников этих собраний и обеспечить избрание “своих” делегатов, то продвижение нужных ему людей в состав органов первички и на должность председателя становится делом техники, лояльные делегаты обеспечат нужные результаты голосования. Поэтому профактиву необходимо уделить повышенное внимание вопросам избрания делегатов конференции, обеспечив участие в ней людей, верных интересам первички и членов профсоюза.

То же самое касается и избрания в состав рабочих органов конференции либо общего собрания работников (мандатной, счетной, редакционной комиссий, секретариата).

КОГДА В ХОД ИДУТ УГРОЗЫ

В некоторых случаях работодатели используют для воздействия на членов профсоюза жесткие методы, основанные на давлении, угрозах и т.п. При этом в ход идут угрозы увольнением, снижением размеров тех или иных выплат (если эти выплаты зависят от усмотрения работодателя), переводом на непрестижную либо нижеоплачиваемую работу и т.д. Известны особо циничные случаи, когда членам профсоюза угрожали возникновением проблем у членов их семей, работающих в той же организации. Часто работодатели используют в своих интересах работников, допустивших нарушения трудовой дисциплины, обещая взамен освобождение от дисциплинарной ответственности либо минимально возможное наказание.

Противодействовать этому необходимо следующими способами.

Прежде всего надо вести разъяснительную работу в коллективе, обучать членов профсоюза положениям трудового законодательства. Увольнение работников по инициативе работодателя, перевод на другую работу и все прочие аспекты трудовых отношений урегулированы нормами ТК РФ, и в большинстве случаев угрозы работодателя - просто блеф, рассчитанный на пугливость работников, реальной же возможности причинить вред у него нет.

Эффективным средством противодействия в случае давления и угроз работодателя в отношении членов профсоюза является профсоюзная солидарность, взаимная поддержка. В том числе в ответ на агрессивные действия работодателя возможна организация коллективных действий членов профсоюза. Например, проведение работниками “итальянской забастовки” - сущий ужас для работодателя, чья организация функционирует стабильно и интенсивно, обеспечивая прибыль. Главное при этом - соразмерность противодействия, правильное определение имеющихся ресурсов и прогнозирование последствий. Часто помогает коллективное общение членов профсоюза с конкретными должностными лицами, от которых исходят угрозы, профилактические беседы профсоюзных юристов с ними с напоминанием о возможности административной и уголовной ответственности.

Важный элемент противодействия - фиксация угроз, исходящих от представителей работодателя, при помощи различных средств (аудиозапись, видеосъемка и т.п.). Впоследствии зафиксированные угрозы могут стать предметом обращения в правоохранительные органы. Кроме того, данные факты следует предавать максимальной гласности (ведь все правонарушители опасаются огласки их деяний). Фиксация незаконных действий работодателя важна еще и потому, что обнародование той или иной информации при отсутствии ее подтверждений может

повлечь неблагоприятные последствия, вплоть до обращения обиженных представителей работодателя в правоохранительные органы с заявлениями о клевете.

Часто работодатели угрожают работнику абстрактно: “Мы тебя накажем, за что - найдем”. Впоследствии за работником устанавливается особо пристальный надзор, и первое же нарушение трудового распорядка или дисциплины труда может обернуться максимально строгим наказанием, под угрозой которого работник может начать действовать в интересах работодателя против своих товарищей - членов профсоюза. Нужно понимать, что право контролировать трудовую дисциплину и привлекать работников к ответственности принадлежит работодателю по закону. Чтобы не попасть в такую ситуацию, члену профсоюза необходимо знать все документы, регулирующие его работу, и четко следовать им, не давая повода для взыскания. Если работодатель пытается применить взыскание без оснований, необходимо при помощи профсоюзных юристов своевременно оспаривать это.

Профактиву и руководству первички, в свою очередь, нужно понимать: недобросовестный и недисциплинированный работник, даже если он активный член профсоюза, становится слабым звеном при избрании его на неосвобожденные профсоюзные должности, он особо уязвим для работодателя. Это нужно учитывать при подборе людей для ведения профсоюзной работы, при определении кандидатур в состав профсоюзных органов и рабочих органов профсоюзных собраний и конференций.

Определенные защитные барьеры, препятствующие попаданию случайных лиц в руководящие органы профорганизации, могут быть установлены в уставе профсоюза, положении о ППО, других руководящих документах. Например, такие требования к кандидатам, как наличие опыта профсоюзной работы, стажа в профсоюзных органах, прохождение профсоюзного обучения и т.п.

ЧТО ЕЩЕ МОЖНО СДЕЛАТЬ?

В случае если работодатель все же сумел каким-то образом провести через выборные профорганы решения, противоречащие интересам членов профсоюза, это вовсе не означает, что все потеряно. Как правило, уставы профсоюзов предусматривают возможность отмены решений выборных профорганов и руководителей вышестоящими профорганами, и этим можно воспользоваться.

Если члены профсоюза недовольны решениями, принятыми высшим органом первички - общим собранием или конференцией, здесь также возможны варианты. При наличии достаточных оснований полагать, что решения принимались с фальсификациями, члены профсоюза могут обратиться в суд для признания решений собрания (конференции) недействительными. Кроме того, возможно проведение в установленном порядке повторного (внеочередного) собрания (конференции) с отменой ранее принятых решений и принятием новых, отвечающих интересам членов профсоюза.

В целом необходимо понимать, что в основе самостоятельности первичной профсоюзной организации, ее независимости от работодателя лежит не только грамотная организационная, идеологическая, информационная и кадровая работа руководителей и профактива, но и активность рядовых членов профсоюза, их личное участие в работе первички, понимание основ взаимоотношений между первичкой и работодателем. В профорганизации, члены которой пассивны, возникновение описанных выше проблем имеет высокую вероятность.

www.solidarnost.org