

Михаил Шмаков:

«Наша задача – реальная защита трудящихся»

Председатель Федерации независимых профсоюзов России М.В. ШМАКОВ рассказал «Трибуне» о наиболее актуальных направлениях деятельности ФНПР и о планах организации на ближайшее будущее.

- Михаил Викторович, на Первомайских демонстрациях в этом году вся страна еще раз ощутила мощь российского профсоюзного движения! Только в одной Москве более ста тысяч трудящихся вышли на улицы под знаменами ФНПР, а по всей России число участников праздничных шествий достигло почти трех миллионов человек! Конечно, за один месяц трудно что-либо изменить, но хочется спросить, удалось ли вам добиться удовлетворения каких-нибудь из выдвинутых в ходе демонстраций требований и, как говорится, «сделать былью» хотя бы один из ваших лозунгов? Ведь не секрет, что многие из них в разных вариациях повторяются из года в год...

- Нет ничего страшного в том, что требования и лозунги повторяются. Еще в школе нас учили, что повторение - мать учения! Но это в теории, а на практике - чем больше бьешь в одну точку, тем вернее и весомее будет результат. Ведь еще древние заметили, что и вода постепенно камень точит. Вот так и мы шаг за шагом постепенно решаем насущные проблемы трудящихся, которые остаются неизменными. Например, мы несколько лет выступали за запрет так называемого «заемного труда» и вот, наконец, в конце апреля этого года свершилось! Госдума приняла поистине революционный законопроект. Такого, чтобы «заемный труд» хотя бы частично или полностью запрещался, нет ни в Европе, ни в Америке, ни в одной стране мира. Везде идут через регулирование «заемного труда». Мы пошли дальше и запретили его! Я считаю, что после вступления этого законопроекта в силу Россия будет в области защиты прав трудящихся далеко впереди всех других стран. И наши коллеги из Европы и Америки с большим интересом следят за нашей парламентской борьбой.

Что касается лозунгов этого года, они как обычно отражают то, что в первую очередь нужно работающему человеку. А ему нужны достойный труд и справедливая зарплата. Поэтому неудивительно, что именно такой лозунг стал главным в этом году. «Достойный труд» - это весьма обширное понятие, которое охватывает все сферы деятельности работника. И все задачи, решаемые профсоюзами, в конечном итоге сводятся к тому, чтобы сделать труд всех работающих россиян достойным. Что касается «справедливой зарплаты», то этим вопросом ФНПР также занимается со дня своего основания. Многого уже удалось достигнуть, но до «справедливого» уровня оплаты труда пока еще очень далеко. Если не считать заоблачных зарплат менеджеров-управленцев. Впрочем, и их зарплаты несправедливы, поскольку они непомерно высоки по сравнению с зачастую весьма скромными результатами труда. А вот у простых работяг все с точностью до наоборот!

- Зачастую работодатели пытаются получить конкурентные преимущества за счет снижения себестоимости продукции, которое достигается сдерживанием роста заработной платы. Насколько это экономически обосновано?

- Главным резервом и главным конкурентным преимуществом всегда останется повышение производительности труда через модернизацию производства, производственного оборудования, применение самых передовых технологий и, безусловно, профессиональный рост работников. Это во всех учебниках написано!

Если человек получает от работодателя достойную заработную плату, какой-то дополнительный социальный пакет, имеет возможность развивать на производстве какие-то свои таланты, художественные или спортивные, возможности профессионального роста, обучения, то тогда он захочет отдать что-то своей компании, сделать больше. Каждый человек должен понимать, что чем эффективнее он трудится на своем рабочем месте, тем эффективнее работает компания, а значит - растет и ее доход, и его собственное благосостояние. Без личной заинтересованности никто не будет выкладываться больше, чем это «положено», то есть работник будет выдавать не максимум, а необходимый минимум.

Для того чтобы оптимизировать или повысить прибыльность, можно, например, не платить налоги или уходить от налогов. Это считается криминалом, за это судят и сажают в тюрьму, а вот за нарушения трудового законодательства так быстро в тюрьму не сажают и оперативно-разыскные мероприятия по этому поводу не проводят. Получается некий перекося: государство свои интересы защищает, а интересы своих граждан, трудящихся защищает гораздо слабее. Вот на этом и возникают «майданы» и революции, когда вся эта ситуация переходит некоторую грань, и когда люди видят, что олигархи присваивают себе весь прибавочный продукт, а государство преследует только свои интересы и интересы чиновничества, но абсолютно не защищает законодательство, в том числе трудовое.

Важно, чтобы со стороны собственника не нарушался коллективный договор. Государственная это компания, частная ли, или имеющая смешанную форму собственности - это второстепенный вопрос. Главное – работодатели должны заручиться себе на носу, что рабочий - не придаток к машине. Именно поэтому важно и его физическое, и духовное, и профессиональное развитие. К сожалению, не везде это понимают, но наши крупные передовые национальные компании ведут себя достаточно ответственно, и в результате завоевывают рынки. Если компания заинтересована в том, чтобы быть лидером на рынке в своей сфере деятельности, то она должна относиться ответственно к своим социальным обязательствам, дорожить хорошим настроением и дружественным климатом на своих предприятиях.

- Когда мы слышим о деятельности профсоюзов в других странах, то, как правило, речь идет о проведении очередных мощных забастовок. При этом складывается ощущение, что в России в последние годы ничего подобного не происходит...

- На самом деле это происходит постоянно, но в силу ряда причин не принимает «вселенского» размаха. В первую очередь хочу отметить, что забастовка – это далеко не единственный метод профсоюзной работы. Скорее, это крайняя мера, к которой мы прибегаем только в том случае, если другие средства исчерпаны. Поэтому, насколько это возможно, все трудовые споры и конфликты мы сначала пытаемся урегулировать «мирным путем». А эта ежедневная кропотливая работа не так заметна, как уличные акции, широко освещаемые СМИ. Но наша задача — не самопиар, а реальное улучшение положения трудящихся и помощь им в трудных ситуациях, возникающих с работодателями.

С этой целью правовые службы ФНПР и ее членские организации постоянно участвуют в судебных заседаниях, разрешающих трудовые споры и конфликты. Ежегодно в судах рассматривается 14-15 тысяч подобных дел, при этом без ложной скромности замечу, что в более чем 90% случаев решения выносятся в пользу работников!

Тем не менее социально-трудовые конфликты вспыхивают в стране регулярно: только в прошлом году мы насчитали 122 крупных конфликта. Они имели место во всех федеральных округах, в 49 субъектах РФ. При этом хочу отметить, что некоторые регионы являются «более конфликтными», чем другие. В 2013-м среди «рекордсменов» значились Приморский край (10 конфликтов), Санкт-Петербург (8), Челябинская область (8), Москва (6), Свердловская область (6), Архангельская область (5), Республика Северная Осетия - Алания (5). При этом что любопытно: Челябинская и Свердловская области, а также Республика Северная Осетия - Алания хотя и характеризуются большим количеством конфликтов, расположены в федеральных округах, где относительно спокойная социально-трудовая обстановка.

- А в каких отраслях по вашим данным работники наиболее часто конфликтуют с работодателями?

- Если говорить об отраслевом распределении социально-трудовых конфликтов, то, как показывает наш анализ, «наиболее конфликтной» отраслью на сегодняшний день являются обрабатывающие производства, на которые в прошлом году пришлось 45 конфликтных ситуаций, то есть почти треть от их общего числа (на транспорте – 21, в здравоохранении – 16, в добывающей промышленности – 9).

В обрабатывающих отраслях главные проблемы сосредоточены в металлообрабатывающей промышленности, также есть трудности в строительстве, в сборочных производствах, автомобильной и деревообрабатывающей промышленности.

Отмечу, что из 122 социально-трудовых конфликтов в 2013 году в 43 случаях это были забастовки, то есть количество забастовок в общей массе социально-трудовых конфликтов в 2013 году составляет 35 процентов. Забастовки проходили на транспорте (14), в обрабатывающих отраслях (7), в жилищно-коммунальном хозяйстве (5), в здравоохранении (5) и в других отраслях.

Однако в большинстве своем протестные действия, это, как правило, не забастовки. Это, прежде всего, акции, которые либо предшествуют, либо заменяют такой жесткий вид противостояния. Работники чаще всего используют такие протестные акции, как пикет, митинг и отказ от выполнения трудовых обязанностей с угрозой устроить забастовку. Иначе говоря, угроза забастовки - наиболее распространенная форма давления на работодателя. А вот если он не захочет прислушаться к требованиям своих работников, тогда уже приходится прибегать к крайним мерам.

При этом хочу особо подчеркнуть, что российские профсоюзы никогда не относились к забастовке легкомерно, как к самоцели или орудию для достижения узкополитических задач. Скорее наблюдается другая крайность - до сих пор многие профсоюзные организации относятся к забастовке как к действию, лежащему за гранью трудового законодательства. В формировании такого взгляда, кстати, принимали и принимают активнейшее участие работодатели и власти (по вполне понятным причинам). Хотя все стороны социального партнерства прекрасно понимают, что коллективный отказ от работы существенной части трудового коллектива является хотя и крайним, но совершенно легальным актом.

Однако легальная процедура объявления забастовки сегодня такова, что для представителей работников - профсоюзов - крайне сложно как законно войти в нее, так и выйти. Дело в том, что собственник может затянуть процесс или вообще отказаться фиксировать перечень минимально необходимых работ. В ситуации противостояния для профсоюзной организации сложно или почти невозможно провести собрание всего

трудового коллектива, чтобы объявить забастовку. А собственник при этом волен специально - с помощью зачастую надуманных обращений к посредникам - затягивать «официальное» начало забастовки. И подчас выигранное время работодатели используют для разгрома профсоюзных организаций на своих предприятиях. В результате возглавить забастовку уже некому, и постепенно сопротивление сходит на нет. Таких примеров можно привести множество.

- То есть конфликт остается нерешенным?

- Да, конфликт никуда не девается, он просто загоняется вглубь, а в результате реализуется в таких формах, которые никак не прописаны в действующем законодательстве. Это все равно, что если долго не лечить больной зуб, то рано или поздно заработаешь флюс или воспаление надкостницы, а может и вообще все закончиться летальным исходом!

Именно по причине «антизабастовочного законодательства» профсоюзам проще прибегать к так называемой «итальянской забастовке» (работе по правилам), чем проходить многомесячные мытарства по сбору всех бумаг для стандартно прописанной в Трудовом кодексе процедуре объявления забастовки.

В целом забастовка не выгодна ни работнику, ни работодателю, ни государству. Потери рабочего времени от забастовок в целом по экономике могут составлять до 50 тысяч человеко-дней. Так, в 2013 году, по нашим данным, ориентировочная потеря от забастовок для экономики составила 34 тысячи человеко-дней. Однако право на проведение забастовки – свято для профсоюзов во всем мире. Это наше стратегическое оружие, направленное на «сдерживание» представителей «дикого капитализма».

Сегодня в рамках глобализации и попыток установления общего порядка на планете представители мирового капитала пытаются развернуть дискуссию о праве трудящихся на забастовку. То есть представители работодателей пытаются добиться того, чтобы право на забастовку не считалось неотъемлемым правом профсоюзов для защиты социально-экономических интересов своих членов. Однако я убежден, что именно трудящиеся одержат победу в этой дискуссии, которая сейчас идет в рамках Международной организации труда.

- В Госдуме сейчас обсуждается законопроект «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ и в Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В чем суть планируемых нововведений и как они отразятся на деятельности ФНПР?

- Действительно, в соответствии с решением Конституционного суда Министерство труда и социальной защиты РФ подготовило проект федерального закона о признании не соответствующими Конституции ряда положений закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности». Эти положения, в частности, устанавливают закрытый, исчерпывающий перечень видов профсоюзных организаций и их структурных подразделений. Тем самым профсоюзы лишаются возможности самостоятельно, исходя из стоящих перед ними целей и задач, определять свою внутреннюю организационную структуру. В том числе, например, создавать профсоюзные организации, не упомянутые в законе «О профсоюзах».

Следует отметить, что более 30 общероссийских профсоюзов, объединяющих около 20 млн трудящихся, в своих структурах имеют профсоюзные группы или цеховые профсоюзные организации, а также иные профсоюзные организации, образованные в соответствии с их уставами. Например, Российский профсоюз трудящихся авиационной промышленности, Профсоюз работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения, Профсоюз работников органов безопасности, Профсоюз работников

здравоохранения и ряд других имеют в своей структуре профсоюзные группы и цеховые профсоюзные организации.

В результате совместной работы Федерации независимых профсоюзов России и депутатов Госдумы удалость срастить два конкурирующих законопроекта. Первый, который был внесен депутатом М. Тарасенко, и второй, который подготовлен Минтрудом. Законопроект изменит свое название, и в него добавится новелла по изменению статьи 29-й ТК РФ. Эти изменения вызваны необходимостью совершенствования системы социального партнерства с учетом развития экономических отношений в стране и образованием структур работодателей, представителями которых могут быть не только физические, но и юридические лица или их органы.

В целом принятие этого законопроекта должно обеспечить профсоюзам возможность по собственному усмотрению определять свою организационную структуру и совершенствовать систему социального партнерства с учетом видов деятельности соответствующего хозяйствующего субъекта.

- Трудящиеся Крыма вступают сейчас в российские профсоюзы. В Крыму создаются структуры членских организаций ФНПР. Не опасаетесь ли вы недовольства со стороны международных профсоюзных организаций?

- Крым по воле народа вошел в состав Российской Федерации. Люди, которые работают на предприятиях Крыма, были членами украинских профсоюзов. Они требуют защиты – надо заключать новые коллективные договоры, решать вопросы роста заработной платы, переключаться на работу в правовом поле России. Все это требует активной профсоюзной деятельности, и поэтому общероссийские отраслевые профсоюзы создают там свои ячейки. Люди пишут заявления о вступлении в российские профсоюзы. Никаких обид быть не должно. Человек может написать заявление, может не писать.

При любом режиме люди нуждаются в защите своих социально-трудовых прав и интересов. В международном профсоюзном движении люди высказывают разные точки зрения на ситуацию в Крыму, но никто не отрицает необходимости защиты прав трудящихся.

Ситуация на Украине рассматривалась на заседании исполкома Всеевропейского регионального совета Международной конфедерации профсоюзов (ВЕРС – МКП) и на заседании исполкома Международной конфедерации профсоюзов. Было принято взвешенное заявление по ситуации на Украине. Упор делался на экономические аспекты происходящего – на потерю рабочих мест, на неправомерные требования международных финансовых организаций к Украине, которые приведут к росту безработицы, ухудшению положения трудящихся. Это заявление было принято единогласно.

Беседовал Андрей ИЛЬИН