



Лицом к лицу с профсоюзами

Взаимодействие с профсоюзами

Комитет СПИБА по трудовым ресурсам

7 июля 2010 года

Анна Иванова
Юрист

Тенденции профсоюзного движения

- Возрастающая активность МПРА, который объединяет 13 ППО (6 ППО в СПб и ЛО, 5 ППО не относятся к автомобильной промышленности)
- Создание Общероссийского Профсоюза офисных работников «ВМЕСТЕ» □ появление ППО в банках и страховых компаниях
- Создание ППО на предприятиях розничной торговли и вступление в Профсоюзную Организацию «ТОРГОВОЕ ЕДИНСТВО»
- За 4 месяца 2010 г. произошло 63 трудовых протеста (в т.ч. 23 с остановкой производства), что на 163% больше чем за тот же период 2008 г. *

* www.trudprava.ru

Профсоюз: все очень просто

1. ППО создается решением 3 человек старше 14 лет, как правило, работающих в одной организации
2. Отсутствие необходимости в регистрации
3. Документы о создании ППО составляются в свободной форме
4. Уведомление работодателя законодательно не установлено
5. Количество ППО в организации не установлено, равно как и количество членов профкома
6. ППО обладает широкими полномочиями, когда объединяет большинство работников организации (50% + 1 работник)

Причины и последствия создания профсоюза

Действия Причины	Членство в вышест. профс.	Жалобы в гос. органы	Инф. в СМИ	Стремл. заключить кол. договор	Стремл. набрать > 50%	Агрессия	Длительн. существ.
Так принято в отрасли	+	-	-/+	+	+/-	-	+
Права работников нарушены	+/-	+	+	+	+	+	+/-
Не хочу быть уволенным. Буду бороться до конца	+	-	-	-	-	+	-

Взаимодействие с профсоюзом: альтернативная профсоюзная организация (АППО)

1	ОПИСАНИЕ	2	ПРЕИМУЩЕСТВА
<ul style="list-style-type: none">• Компания организует группу работников для создания дружественной первичной профсоюзной организации• АППО учреждается из числа работников, не состоящих в ППО• Основная цель – объединение большинства работников компании• Итог – АППО будет иметь полномочия на заключение коллективного договора		<ul style="list-style-type: none">• Позволяет объединить большинство работников компании• Конструктивный диалог с работодателем возможен• Снижение рисков агрессивных действий	
4	ВЫВОД	3	НЕДОСТАТКИ
<p>Создание АППО может быть действенным механизмом борьбы с существующим профсоюзом, если компания готова к долгосрочному сотрудничеству и имеет конструктивный диалог с лидерами АППО</p>		<ul style="list-style-type: none">• Требуется значительный управленческий ресурс• Необходимо регулярно взаимодействовать с членами АППО• Работники могут утратить доверие к АППО и поменять членов ее профкома• В компании могут появиться два недружественных профсоюза	

Взаимодействие с профсоюзом: совет трудового коллектива (СТК)

1	ОПИСАНИЕ	2	ПРЕИМУЩЕСТВА
<ul style="list-style-type: none">• Компания проводит среди работников собрание или конференцию• Принимается решение о создании СТК• СТК может иметь свой орган управления для решения текущих вопросов и заключения коллективного договора		<ul style="list-style-type: none">• СТК обладает минимальными правами и гарантиями• Не требует членства и мотивированного мнения при увольнении членов профсоюза• Замена требований требует конференции	
4	ВЫВОД	3	НЕДОСТАТКИ
<p>СТК – гибкая организация по сравнению с профсоюзом. Созданию конструктивного СТК может способствовать агитационная кампания по продвижению в СТК высококвалифицированных и дисциплинированных работников</p>		<ul style="list-style-type: none">• Требует решения большинства работников или их представителей• Компания не сможет предсказать результаты голосования по выбору участников• При появлении ППО может утратить влияние	

Взаимодействие с профсоюзом: борьба

- Не надо сразу бросаться в штыки
- Лучший способ усилить профсоюз – это игнорировать его или вступить в прямую конфронтацию с лидерами



Особенности составления коллективного договора

1. Первыми предложить профсоюзу вариант коллективного договора (?)
2. Проверить права представителей работников
3. Разработать регламент коллективных переговоров
4. Вести протоколы каждого заседания
5. Выработать разумную позицию по вопросу «Что мы можем уступить» и держать ее
6. Использовать креативные ресурсы профсоюза

Уступать в деталях и защищать главное

Основания возникновения коллективного спора (1 из 2)

1. Неурегулированные разногласия по поводу заключения и изменения коллективного договора
2. Отказ работодателя учесть мнение профсоюза при принятии локальных актов

Спор должен носить коллективный характер, а разногласия касаться прав и интересов всех работников



Основания возникновения коллективного спора (2 из 2)



Наиболее распространенные «запредельные» требования профсоюзов

1. Фактический допуск ППО к участию в принятии базовых управленческих решений
2. Необходимость требования согласия профсоюза вместо мотивированного мнения
3. Большая материальная компенсация работникам, уволенным по сокращению численности или штата (в размере годового заработка)
4. Необоснованные материальные льготы отдельным категориям работников

Выдвижение и утверждение требований

Субъект:

ппо

- 1) 50% + 1 работник
- Или
- 2) Решение конференции (собрания)

Представительный орган
(представитель)

- 1) Решение конференции (собрания)

Требования утверждаются решением конференции (собрания)



Работники могут разбить свои требования на отдельные споры и получить возможность на проведение нескольких предупредительных забастовок.

Злоупотребление правом (?)

Гарантии членов примирительной комиссии

Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без согласия уполномочившего органа

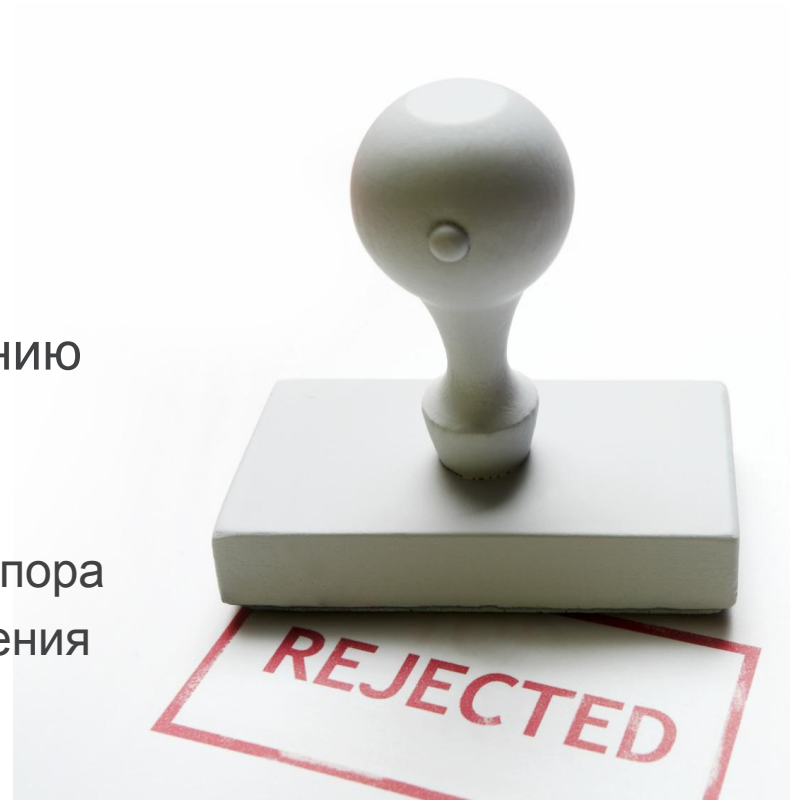
Кто должен давать согласие на дисциплинарное взыскание, в случае если члены примирительной комиссии были утверждены на собрании или конференции?



Забастовка (1 из 2)

Незаконные забастовки:

1. Решение о признании забастовки незаконной принимает суд
2. Подлежит немедленному исполнению
3. Суд, в первую очередь, выясняет:
 - есть ли признаки коллективного спора
 - соблюдена ли процедура объявления и проведения забастовки



Забастовка (2 из 2)

Ответственность работников:

- дисциплинарное взыскание за непрекращение забастовки после признания ее незаконной



Работники не несут иной ответственности (материальной и дисциплинарной) за неправомерные действия в связи с организацией и проведением незаконной забастовки

Спасибо!



Анна Иванова

Юрист

Бейкер и Макензи - Си-Ай-Эс, Лимитед

Большая Морская, 57

Санкт-Петербург 190000 Россия

Тел: + 7 812 303 9000

Тел: + 7 962 706 4180

Факс: + 7 812 325 6013

anna.ivanova@bakermckenzie.com

Baker & McKenzie – CIS, Limited is a member of Baker & McKenzie International, a Swiss Verein with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a “partner” means a person who is a partner, or equivalent, in such a law firm. Similarly, reference to an “office” means an office of any such law firm.