**Трансформация прав профсоюзов - реальность или миф ?**

А.И. Процевский, Институт экономики и права Харьковского государственного педагогического университета

В деятельности профсоюзов, объеме и содержании их прав происходят существенные изменения. Причина - переход государства к рыночной экономике.

Истоки профсоюзного движения корнями уходят в сферу производства, в процесс труда, а потому главная направленность его деятельности - защита профессиональных интересов (в отличие от интересов профсоюзных).

Профессиональные интересы связаны не только с правом на труд и на образование профсоюзов, они охватывают также интересы, которые возникают у наемных работников в связи с условиями жизни их семей. Одновременно с защитой профессиональных интересов в задачи профсоюзов входит обеспечение условий более эффективного функционирования социальных систем государства. Это требует от профсоюзов сохранения своего единства и равновесия с государством.

С другой стороны, и государство к главным направлениям внутренней политики относит сохранение тех социальных ресурсов, из которых оно черпает для себя поддержку и создает предпосылки для расширенного воспроизводства как своей деятельности, так и стабильности общественной системы. Вот почему важной задачей социальной политики государства является достижение соответствующего равновесия в общественной жизни, в том числе через профсоюзы. В современных условиях у профсоюзов и органов государства должно быть стремление к социальному равновесию, к социальному партнерству. Рыночная экономика с социальной направленностью создает необходимые для этого условия.

Но законодательная база от темпов жизни, к сожалению, отстает. Даже Закон Украины "О коллективных договорах и соглашениях" от 1 июля 1993 г. говорит не о социальном равновесии, а о содействии в регулировании трудовых отношений и социально-экономических интересов работников с собственниками предприятий, учреждений, организаций (далее предприятия).

Коллективный договор - это законом признанная форма согласования интересов сторон трудового договора. Именно в соотношении содержания коллективного и трудового договоров определяется право профсоюзного органа на участие в регулировании трудовых отношений.

Полномочия и роль государства в согласовании интересов работников и собственников предприятий ограничиваются лишь установлением ответственности за невыполнение условий коллективного договора и порядком привлечения нарушителей к ответственности. На мой взгляд, это концептуальный подход законодателя, а значит, государства к решению вопроса о месте и роли профсоюзов Украины в регулировании трудовых отношений. Покажем это лишь на одном примере.

Одним из направлений согласования интересов работника и собственника является участие профсоюзного органа в расторжении трудового договора по инициативе собственника. Возникает вопрос: при наличии Закона Украины "О коллективных договорах и соглашениях", при реальном переходе общества к рыночной экономике, имеет ли сегодня объективное обоснование право профсоюзного органа на такое участие, не следует ли его рассматривать в качестве одного из условий коллективного договора?

Предложенная выше постановка вопроса в определенной степени опирается на действующее законодательство и учитывает тенденции его развития.

1. В соответствии с законом Украины "Об объединениях граждан" от 16 июня 1992 г. профсоюзы - это общественная организация, которая объединяет граждан для удовлетворения и защиты их законных, социальных, экономических и других о б щ и х интересов (ст.3). Подчеркнем, речь идет об общих интересах, которые профсоюзы должны отстаивать и защищать не только и не столько через реализацию законодательно закрепленных за ними прав и обязанностей, сколько через социальное партнерство. Именно оно предусматривает такую систему отношений между участниками производственного процесса, по которой определяются разногласия сторон (работников и работодателей) и их право отстаивать свои интересы преимущественно путем переговоров, поиска компромиссов, взаимоприемлемых решений, избегая жестокой конфронтации [1, с.121]. Коллективные интересы, общие интересы должны защищаться коллективными действиями.

Представляется, что в современных условиях в праве профсоюзного комитета на предварительное согласие увольнения работника произошла подмена общественного - частным, коллективного - индивидуальным.

2. Статья 7 Конституции Украины профсоюзам отводила главную задачу - участие в управлении государственными и общественными делами, в решении политических, хозяйственных и социально-культурных вопросов. Поскольку она была отменена, то профсоюзы лишились этих полномочий.

3. Как известно, после ликвидации Народного комиссариата труда с 1933 г. исполнение некоторых его полномочий было возложено на профсоюзы. Они начали исполнять государственные функции в области охраны труда, социального страхования, управления санаториями и домами отдыха и т.п. Фактически ситуация не изменилась и после образования государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, потому что все вопросы, которые имели отношение к труду работников, предварительно согласовывались с профсоюзами.

Переход к рыночной экономике, вхождение Украины в правовое поле Совета Европы объективно изменили задачи и функции профсоюзов. Соответственно должно меняться и законодательство Украины. Например, уже сегодня вместо установления норм и правил по охране труда, надзора и контроля за исполнением законодательства о труде профсоюзам, которые представляют интересы наемных работников, предоставлено лишь право общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда, об оплате труда и др.

Как видим, основание, на котором строилась пирамида законодательства о правах и обязанностях профсоюзов в советский период, сегодня постепенно рушится. Так можно ли считать, что функция профсоюзного органа о предварительном согласии на расторжение трудового договора осталась неизменной? Разумеется, нет.

Обращает на себя внимание ч. 2 ст. 43 КЗоТ (в редакции 1971 г.), считавшая расторжение трудового договора по инициативе администрации без предварительного согласия ФЗМК профсоюза незаконным. Следует подчеркнуть, что предварительное согласие в законодательстве определялось как установленный порядок увольнения с работы. Это понятие упореблялось наравне с основанием увольнения. Ст. 234 (в редакции 1971 г.) предусматривала, что в случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка уволенный работник подлежит обязательному восстановлению. Между понятиями "основания" и "порядок" законодатель поставил знак равенства.

Шло время, изменялось законодательство о труде и судебная практика. Сначала (1991 г). была отменена ч. 2 ст. 43 КЗоТ. Затем (1992 г.) ст. 234 преобразовалась в ст. 235, но в новой редакции. В ней было отменено положение, в соответствии с которым в случае увольнения с нарушением установленного законом порядка работник подлежал восстановлению на работе.

Именно отмена ч. 2 ст. 43 и ч. 1 ст. 234 КЗоТ пошатнула устои, на которых основывалось право профкома на предварительное санкционирование увольнения по инициативе администрации.

Анализ развития законодательства позволяет утверждать: не отменяя самого права профсоюзного органа на предварительное согласование увольнения с работы, законодатель изменял свое отношение к установленному порядку расторжения трудового договора и к последствиям нарушения этого порядка. Сегодня предварительное согласие профсоюзного органа со стороны государства имеет иную оценку, а его влияние на волеизъявление сторон трудового договора значительно изменилось. Подтверждение такому выводу мы находим в новой редакции ст. 43 КЗоТ [2, ст. 30].

Действительно, если расторжение трудового договора с работником произведено собственником или уполномоченным им органом без обращения в профсоюзный орган и работник для восстановления обратился в суд, то суд, несмотря на прямое нарушение установленного законом порядка, не восстанавливает его на работе, как было раньше, именно по этой причине. Суд лишь приостанавливает производство по делу и сам запрашивает согласие профсоюзного органа. После получения или отказа (подчеркнем - отказа) профсоюзного органа дать согласие на увольнение суд рассматривает спор по существу.

Сам факт возможного обращения суда к профсоюзному органу (общественной организации) за согласием на увольнение работника с точки зрения принципа разделения властей в государстве порождает вопрос, кого в это время представляет суд, чьи интересы он защищает - государства, собственника (уполномоченного им органа), профсоюза или отдельного гражданина? Обращение государственного органа судебной власти к общественной организации за согласием на увольнение работника - нонсенс. Поправить положение предпринял попытку Верховный Суд Украины, признавший, что не будет противоречия закону, если к профсоюзному органу в таком случае обратится собственник (уполномоченный им орган) или судья при подготовке дела к судебному рассмотрению [3, ст. 63].

Какова же сегодня правовая природа предварительного согласия профсоюзного органа? Ответ на этот вопрос нужно искать, во-первых, в установленном законом порядке расторжения трудового договора. Поскольку это процедурное правило, то необходимо принимать во внимание весь комплекс условий и прежде всего - законность основания к увольнению с работы. Решение проблемы именно таким образом свидетельствует об объективном подходе государства к участию профсоюзного органа в расторжении трудового договора. Это путь к равенству сторон в трудовых правоотношениях, путь к действительной свободе субъектов права от какого-либо влияния. Расторжение трудового договора это прежде всего дело тех, кто его заключил. Если права и обязанности нарушают сами субъекты трудового договора, то вмешательство третьего субъекта на той или иной стороне излишне. Третий субъект должен быть независим от сторон трудового договора, должен иметь право оценивать их действия с точки зрения закона и принимать по этому вопросу обязательное для них решение. Существуют законом установленные основания расторжения трудового договора, и они должны исполняться [4]. Выполнили субъекты трудового договора требования закона или не выполнили, должно решать государство в лице органа судебной власти.

Отсутствие обстоятельного анализа законодательства и судебной практики по этому вопросу не позволили Верховному Суду Украины занять принципиальную позицию. Поэтому он пришел к двум прямо противоположным выводам и дал судам следующие указания:

Первое: "Установив, что увольнение работника проведено собственником или уполномоченным им органом без обращения к профсоюзному органу, суд приостанавливает производство по делу, запрашивает согласие профсоюзного органа и после его получения либо отказа профсоюзного органа в даче согласия на увольнение работника рассматривает спор по существу. Аналогичным образом разрешается спор о восстановлении на работе, когда согласие профсоюзного органа определено таким, что не имеет юридического значения".

Этот вывод базируется на п. 4 ст. 43 КЗоТ и потому представляется всем понятным, ибо рассмотрение дела по существу означает не что иное, как учет всех требований процессуального и материального законов и принятия на этой основе решения. Поэтому в соответствии с буквой и духом закона (ч. 4 ст. 43 в ред. 19 января 1995 г. и ч. 1 и 5 ст. 235 КЗоТ) суд имеет возможность отказать в восстановлении на работе, если были законные основания для расторжения трудового договора, хотя предварительного согласия профсоюзного органа не было или последний отказал в согласии на увольнение.

Второе: "Отказ профсоюзного органа в согласии на увольнение является основанием для восстановления на работе" (п. 15). И далее (п.18): "В случае, когда работник уволен без законных оснований или с нарушениями установленного порядка, но восстановить его на работе невозможно вследствие ликвидации предприятия, учреждения, организации суд признает увольнение неправильным и обязывает ликвидационную комиссию или собственника (орган, уполномоченный управлять имуществом ликвидированного предприятия, учреждения, организации, а в соответствующих случаях - правоприемника) выплатить работнику заработную плату за время вынужденного прогула" (курсив мой. - А.П.).

Этот вывод находится в противоречии с законом, поскольку Верховный Суд Украины использовал устаревший подход законодателя, ставившего знак равенства между "основаниями" и "порядком", подход, который был отменен еще в 1990 г. Но руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда являются обязательными для судов и поэтому на местах суды теперь могут разрешать споры и в соответствии с законом, и в соответствии с руководящим указанием Верховного Суда Украины. Не совсем только ясно, в зависимости от чего они будут делать выбор.

Есть еще один неопределенный вывод Верховного Суда Украины, который можно трактовать по-разному: если в соответствии с законодательством в случаях увольнения определенных категорий работников (например, несовершеннолетних, работников, избранных в состав народных депутатов, профсоюзных органов, совета трудового коллектива) необходимо предварительное согласие соответствующего органа, суд принимает во внимание только такое согласие, поскольку иное законом не предусмотрено. Сам судья за согласием к соответствующему органу не обращается. А как быть суду: рассматривать спор по существу или восстанавливать на работе, поскольку нарушен порядок увольнения? Этого Верховный Суд не сказал.

Известно, что отдельным случаем расторжения трудового договора по инициативе собственника без предварительного согласия профсоюзного органа является увольнение работника, который не является членом профсоюза, действующего на предприятии (ст. 43-1). Правило явно дискриминационного характера, и это несмотря на измененный в 1995 г. текст ст. 22, где в соответствии с Конституцией Украины сказано, что какое-либо прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых либо косвенных преимуществ при прекращении трудового договора в зависимости от членства в профсоюзе или других объединениях граждан не допускается.

Приведу для сравнения выдержку из решения федерального трудового суда ФРГ, указавшего в одном из решений следующее: "в трудовых договорах не может проводиться размежевание между лицами наемного труда, которые являются членами профсоюза, и которые являются членами других профсоюзов или вообще к ним не относятся" [5, s.60,61]. Мы же такое размежевание закрепили в законодательстве.

Субъекты трудового договора свободны в определении его содержания, изменения или прекращения его действия. Они призваны выполнять только требования законодательства, государство само должно оценивать их действия, а не привлекать к этому третью сторону - профсоюзный орган.

Воля сторон, как известно, должна быть свободной от постороннего влияния. А ведь именно таковым и является предварительное согласие профсоюзного органа. Участие профсоюзов в решении этого вопроса должно быть обусловлено новым соглашением, которое может быть закреплено в коллективном договоре. Можно предложить примерно такую формулировку: "С целью содействия более эффективному регулированию рудовых отношений; согласованию интересов работников и собственников или уполномоченных ими органов стороны колективного договора берут на себя обязательства и устанавливают, в частности, следующую гарантию - прекращение трудового договора по инициативе собственника предприятия может быть проведено только с предварительного согласия профсоюзного органа, который подписал коллективный договор".

Как известно, положения коллективного договора распространяются на всех работников независимо от членства в профсоюзе, обязательны для иполнения сторонами, которые его подписали, и всеми работниками.

Если условия коллективного договора не выполняются, у профсоюзов есть законные средства влияния - вплоть до требования о прекращении трудового договора (контракта) или отстранения от занимаемой должности виновного руководителя.

**Список литературы**

Cм.: Стоян О. Профсоюзы и правительство: грани социального партнерства // Голос Украины. 1995. 28 ноября; ст. 10 Закона Украины "Об оплате труда" от 24 марта 1995 г.// Ведомости Верховного Совета Украины. 1995. N 17. Ст. 121.

Ведомости Верховного Совета Украины. 1995. N 5. Ст. 30.

См: П. 15 Постановления Пленума Верховного Суда Украины от 6 ноября 1992 г. (в редакции 26 октября 1995 г.) "О практике рассмотрения судами трудовых споров" // Бюллетень законодательства и юридической практики Украины. 1993. N 6. C. 281; Право Украины. 1995.\\ N 12. C. 63.

См: Конвенция МОТ N 158 и Рекомендация МОТ N 166 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя // Бюллетень Минтруда Украины. 1994. N 4.

Цит. по: Sollnez A. Arbeitsrecht. Stutgart; Koln, 1973. S. 60-61.