

И.М. Герасимов, А.В. Золотов, М.В. Попов

УГРОЗА ПОТЕРИ ТРУДОВЫХ ПРАВ И КАК С НЕЙ БОРОТЬСЯ

Сравнительный анализ проектов
Трудового кодекса России



Ленинград
2000

Угроза потери трудовых прав и как с ней бороться (сравнительный анализ проектов Трудового кодекса России) / И.М. Герасимов, А.В. Золотов, М.В. Попов. – СПб: Изд. Фонда Рабочей Академии, 2000 – 28 стр.

Публикуя настоящую брошюру, посвящённую проблемам законодательной защиты трудовых прав работников, Фонд Рабочей Академии отмечает особую важность этой проблемы как соединяющей экономическую и политическую борьбу трудящихся. Экономическая борьба за увеличение заработной платы, сокращение рабочего дня, сохранение рабочих мест, улучшение условий труда и расширение социальных гарантий становится по необходимости политической борьбой, поскольку встаёт вопрос о законодательном закреплении достигнутых завоеваний в виде соответствующего кодекса законов о труде. Поэтому вопрос о Трудовом кодексе для работников, профсоюзов, для депутатов всех уровней власти имеет особую актуальность.

В брошюре на основе сравнительного анализа раскрывается концептуальная противоположность официально внесённых в Государственную Думу проектов Трудового кодекса Российской Федерации: Авалиани-Шеина (профсоюзного) и трёх проправительственных проектов — основного, дублирующего и обеспечивающего. Обсуждается вопрос о том, какой тактики необходимо придерживаться, чтобы сохранить трудовые права, содержащиеся в действующем КЗоТ.

Реставрация капитализма в СССР и ряде других социалистических стран привела к заметному ухудшению положения трудящихся во всём мире. Для буржуазии отпала необходимость заботиться о внешней привлекательности «общества всеобщего потребления», начался приток высококвалифицированных, но непритязательных иммигрантов из бывших соцстран — всё это сильно осложнило борьбу за права работников даже в развитых капиталистических странах. Вопиющие нарушения этих прав в России и других странах СНГ (такие, как невыплата зарплаты, массовые увольнения работников) создают крайне нежелательные для трудящихся всего мира прецеденты.

Что касается стран СНГ, то в них назревает ситуация, которую можно охарактеризовать как попытку юридического закрепления откровенного беззакония, получившего за годы «становления рыночной экономики» самое широкое распространение. Это закрепление буржуазия стремится провести под флагом модернизации трудового законодательства.

Не секрет, что процессы, происходящие на территории СНГ, во многом определяются положением в России. Это объясняется историческими причинами, экономическим и политическим доминированием России на «постсоветском пространстве». Поэтому рассмотрение ситуации с изменением трудового законодательства в России, что является предметом настоящей статьи,

представляет интерес не только для российских трудящихся и их профессиональных и политических представителей, а также и для товарищей из других стран.

Впервые в России разрозненные «фабричные» законы были сведены в Устав о промышленном труде в 1913 г. Но принятие этого Устава существенного влияния на положение дел не оказало — взаимоотношения хозяина и рабочего в основном по-прежнему определялись «свободой договора»: не нравится — иди куда хочешь. Ситуация существенно изменилась лишь в конце 1918 года, когда ВЦИК принял первый Советский Кодекс законов о труде. По окончании Гражданской войны и упразднении связанной с ней системы «военного коммунизма», в 1922 году был принят новый КЗоТ, который регулировал трудовые отношения в нашей стране до 1971 года.

Действующий на территории России принятый в 1971 году КЗоТ является результатом исторического развития, крупным социальным завоеванием трудящихся. Он до сих пор играет немалую роль в сдерживании развала отечественного производства. Но, естественно, он подвергается резким нападкам со стороны реакционных сил за якобы «нереальность гарантированных им прав и льгот работников».

Первый шаг в сторону принятия реакционного Трудового кодекса сделало правительство Черномырдина в конце 1994 года. Опубликованный им анонимно проект был встречен в штыки депутатами Государственной Думы, профсоюзами и политическими силами левого толка. Ответственность за этот проект никто не взял и он вроде бы куда-то сгинул.

Вскоре после этого появился проект, созданный специалистами Фонда Рабочей Академии и профсоюзов и внесенный в Государственную Думу депутатами Григорьевым, Корсаковым, Шандыбиным и Ионовым. Этот проект в целом отвечал концепции, способствующей развитию отечественного производства и снижению конфликтности в обществе. Но рабочее, профсоюзное движение в тот момент было еще слишком слабым, чтобы отстаивать свой

проект, и благодаря пассивной позиции внёсших его депутатов руководству Думы удалось снять прогрессивный проект с рассмотрения. Первый раунд битвы за новый Трудовой кодекс окончился ничьей. Продолжал действовать прежний КЗоТ.

Вновь ситуация обострилась после августовского кризиса 1998 года. Согласно Меморандуму МВФ России предлагалось, в частности, «привести трудовое законодательство в соответствие с новыми условиями». Под этим понимались ликвидация социальных льгот, завоеванных трудящимися за предыдущий период, и существенное урезание прав профсоюзов. И неудивительно — ведь именно работники, объединенные в профсоюзы, оказывают сейчас противодействие уничтожению отечественных предприятий в угоду иностранным монополиям. Этот проект был направлен в Думу правительством Примакова в феврале 1999 года. Практически сразу после этого депутат Авалиани внес в Госдуму проект Фонда Рабочей Академии и профсоюзов, получивший название «профсоюзного». Вскоре официально оформил внесение своего проекта, дублирующего правительственный, и «яблочник» Голов.

Хотя формально в 1999 году в Думу были внесены три проекта, вскоре выяснилась тождественность концепций правительственного и «яблочного» проектов. Оба предлагают вернуться в XIX век — увеличить в полтора раза рабочий день, сверхурочных не платить, увольнять работников за однократное нарушение трудовой дисциплины, оба практически ликвидируют профсоюзы. Неудивительно, что оба этих проекта получили отрицательное заключение Комитета по труду и социальной политике, а правительственный проект — негативную оценку Палаты по правам человека Политического консультативного совета при Президенте РФ. Профсоюзный проект не только избежал отрицательной оценки в Государственной Думе, но и получил массовую поддержку самых разных сил. За него высказались ряд законодательных органов субъектов Федерации, десятки отраслевых и региональных профсоюзных организаций, трудовые коллективы, многие левые партии и движения. В этой ситуации правящие круги пошли на то,

чтобы отложить решение вопроса до выборов нового состава Государственной Думы.

В новой Думе, которой «по наследству» досталось решение вопроса о новом Трудовом кодексе, поначалу сложилась следующая ситуация: дальнейшее продвижение профсоюзного проекта Авалиани взял на себя руководитель Астраханского отделения Фонда Рабочей Академии, один из сопредседателей Объединения рабочих профсоюзов «Защита» депутат О.В. Шеин; депутатов, желающих поддержать «яблочный» проект, не нашлось; не нашлось и желающих активно выступить за правительственный проект. Изменению ситуации в пользу профсоюзного проекта Авалиани-Шейна способствовал проведенный 17 мая День единых действий в его поддержку.

В то же время проправительственно настроенная группа из восьми депутатов разных фракций, в том числе СПС, внесла в Думу проект Трудового кодекса, с виду напоминающий действующий КЗоТ. Практически не имея прогрессивных нововведений по сравнению с действующим КЗоТ, он нацелен на то, чтобы пробить стену противодействия урезанию прав работников, и в этом смысле опаснее правительственного проекта. В случае принятия проекта восьми за основу в первом чтении, его путём поправок легко будет привести к тому, на что нацелен правительственный проект.

Таким образом, на сегодняшний день две противоположные концепции изменения трудового законодательства в Государственной Думе Федерального Собрания РФ представляют четыре проекта. Прогрессивную — профсоюзный проект Авалиани-Шейна, реакционную — остальные три проекта.

Проведём более конкретное сопоставление официально внесённых в Государственную Думу проектов.

С точки зрения социальных гарантий для работников прежде всего важна их защищённость от увольнения по произволу собственников средств производства.

Профсоюзный проект Авалиани-Шейна (ст. 133) сокращает число оснований для расторжения трудового договора по

инициативе администрации, оставляя только те, которые исключают административный произвол. Существенно, что во всех случаях требуется предварительное согласие профсоюзного органа на увольнение работника.

В правительственном проекте (ст. 76) перечень оснований для расторжения трудового договора по инициативе собственников предприятий и их представителей значительно расширен. Имеется, например, пункт об увольнении в случае «однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей». А любое нарушение можно посчитать грубым. Уволить работника можно и при «повторном неисполнении» трудовых обязанностей. Предварительного согласия профсоюзного органа на расторжение трудового договора при этом не требуется. Проект бывшего депутата фракции «Яблоко» Голова в этом отношении ещё более жёсткий, если не сказать жестокий для работников. Так, в нём имеется статья 22/5 о прекращении трудового договора с «ненадлежащим работником». Предусматривается даже увольнение работника в случае простоя по вине работодателя (ст. 22/2). Проект восьми предлагает дать право собственнику увольнять работников под предлогом сокращения численности (ст. 41) «в связи с ухудшением финансово-экономического положения работодателя» (ст. 43). В нарушение устоявшихся правовых норм в нём предлагается, чтобы при увольнении работников не работодатель обосновывал причину увольнения, а профсоюзный орган мотивировал свой отказ (ст. 44). Естественно, что собственник всегда сможет счесть мотивировку профсоюзного органа неубедительной. Таким образом, проект восьми не обеспечивает работникам основополагающего права на занятость. Для человека же, лишённого работы, все остальные права теряют смысл.

Таким образом, профсоюзный проект Авалиани-Шеина соблюдает, развивает и обеспечивает право на труд, а правительственный проект, «яблочный» проект Голова и проект восьми это право работника ограничивают, попирают и уничтожают.

Возьмём теперь нормы, регулирующие рабочее время.

Согласно профсоюзному проекту Авалиани-Шейна (статья 38) нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и восьми часов в день при пятидневной рабочей неделе, а сверхурочные работы не должны превышать четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. В профсоюзном проекте прямо указывается, что переход в перспективе к более короткой рабочей неделе должен происходить без уменьшения реальной заработной платы и с увеличением оплачиваемого времени участия трудящихся в управлении предприятиями.

Правительственный проект, на словах вроде бы признавая 40-часовую рабочую неделю нормальной, вместе с тем включает статью 98 «Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника». Название настораживает: сегодня собственнику средств производства и его администрации проще простого добиться от работника подобной инициативы. «Инициативная» сверхурочная работа по проекту может продолжаться до 4 часов в день и 16 часов в неделю, а оплачивать её в повышенном размере администрация не обязана. Аналогичная статья присутствует и в проекте яблочника Голова, но там работник может работать «по своей инициативе» уже 20 часов в неделю. Проект восьми не заходит так далеко, но в нём ничего не говорится о возможности сокращения рабочего времени с сохранением зарплаты, чем игнорируется одна из важнейших закономерностей социально-экономического развития в условиях научно-технического прогресса, реализуемая в таких капиталистических странах, как Австрия, Франция, ФРГ и т.д.

Таким образом, линию на сокращение рабочего дня ведёт лишь профсоюзный проект Авалиани-Шейна. Правительственный проект и проект бывшего депутата Голова, прикрываясь инициативой работника, фактически ликвидируют 8-ми часовой рабочий день и 40-часовую рабочую неделю, допуская без повышенной оплаты работу по 12 часов в день и 56

(правительственный) – 60 («яблочный») часов в неделю. «Яблочный» проект Голова, более того, вводит такое новшество, как «сверхурочные работы свыше предельной продолжительности», которые оплачиваются в одинарном размере (ст. 28/16). Проект восьми отличается тем, что никаких улучшений по сравнению с действующим КЗоТ не даёт.

Для нормального развития подрастающего поколения следует законодательно определить возраст, начиная с которого разрешается приём на работу.

В профсоюзном проекте Авалиани-Шейна этот возраст по общему правилу составляет 16 лет (ст. 84). Проект разрешает труд учащихся с 14 лет при условии, что это не мешает их учёбе и не вредит здоровью.

Правительственный проект (ст. 59) и проект восьми (ст. 200) допускают приём на работу с 15 лет в случае получения основного общего образования или оставления общеобразовательного учреждения. Это, несомненно, будет способствовать снижению образовательного уровня до неполного среднего образования взамен среднего. Проект, внесённый «яблочником» Головым, предусматривает работу детей. Причём в соответствующей статье (2/8) нет даже уточнения о труде в свободное от учёбы время. Напрасно надеяться, что проект содержит хоть какое-нибудь ограничение возраста, с которого допускается приём малолетних на работу. До 240 часов в год могут работать даже дети, не достигшие 8 (восьми!!!) лет (ст. 26/7).

Только профсоюзный проект Авалиани-Шейна нацелен на воспитание полноценной рабочей смены. Напротив, введение продажи родителями детей предпринимателям, преодолённое уже в середине прошлого века – вот что скрывается за яблочно-правительственным «реформированием» российского трудового законодательства. И это в то время, когда развитые страны стоят на пороге введения всеобщего высшего образования молодёжи!

Прогрессивное трудовое законодательство предусматривает наличие специальных положений по охране труда женщин, без чего не обеспечить женщине равные с мужчинами возможности в обществе.

Профсоюзный проект Авалиани-Шейна существенно расширяет имеющиеся нормы по охране труда женщин. В нём предусматривается (ст.82) организация детских садов, комнат для кормления грудных детей и т.д. на всех предприятиях с применением женского труда. В проекте прямо запрещено отказывать женщинам в приёме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью и наличием детей. В случае отказа беременной женщине или женщине с ребёнком в приёме на работу администрация обязана письменно обосновать свой отказ (ст. 80).

В правительственном проекте нет этих норм. Более того, он ликвидирует ограничение труда женщин в ночное время. Отсутствуют в нём и положения о выдаче беременным женщинам путёвок в санатории и дома отдыха, оказании им материальной помощи и т.п. Он разрешает привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и направлению в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Что касается проекта, внесённого яблочником Головым, то в нём вообще отсутствуют специальные статьи по охране труда женщин. Одно из немногих ни к чему не обязывающих администрацию положений таково: «при организации посменной работы и назначении на работу в ночную смену следует, когда это возможно и практически осуществимо, принимать во внимание особые потребности трудящихся, связанные с выполнением семейных обязанностей» (ст.26/10). Вот как: «следует, когда это возможно и практически осуществимо, принимать во внимание»! Проект восьми цинично предлагает разрешить привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, и беременных женщин к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направлению их в командировки (ст. 186). Вводимые при этом ограничения (письменное

согласие, а для беременных — и отсутствие противопоказаний по состоянию здоровья), очевидно, не гарантируют защиты интересов женщины-матери. Тем самым в проекте заложена предпосылка дальнейшего вымирания населения России.

В то время, как профсоюзный проект Авалиани-Шейна исходит из того, что государственное регулирование социально-трудовых отношений должно защищать основы жизнедеятельности общества от разрушительной стихии рынка, в остальных трёх проектах удар по интересам женщины – матери преподносится как забота об её конкурентоспособности на рынке труда.

Значительное место в системе гарантий работникам играет социальное страхование. В фондах социального страхования концентрируются значительные средства, и от их правильного использования зависит своевременная оплата больничных листов, выдача различных пособий и многое другое.

Согласно профсоюзному проекту Авалиани-Шейна «Распределение средств социального страхования на нужды социальной защиты работников предприятий осуществляют соответствующие профессиональные союзы» (ст. 205).

Правительственный же проект, проект яблочника Голова и проект восьми передают распределение средств социального страхования государственному чиновнику. Но даже добросовестный чиновник не распорядится средствами, предназначенными для работников, лучше самих работников, объединённых в профессиональные союзы. А в условиях нынешней действительности неподконтрольные трудящимся фонды обычно становятся рассадником злоупотреблений и коррупции, разворовываются и расхищаются.

Только профсоюзный проект Авалиани-Шейна приближает распределение средств социального страхования к работнику.

Для существования работников непосредственное значение имеет своевременная оплата их труда.

Профсоюзный проект Авалиани-Шейна в статье 291 прямо указывает, что «при нарушении сроков выплаты заработной платы... представитель собственника подвергается штрафу».

Правительственный проект и яблочный проект Голова не только не устанавливают ответственности за невыплату зарплаты, но и позволяют заменять её продукцией предприятия, разумеется, «с согласия работника» (ст. 129 и 28/3 соответственно). Проект восьми позволяет собственнику задерживать зарплату работникам на срок до 10 дней с последующей выплатой мизерных процентов (ст. 117). Этот проект также позволяет выдавать зарплату в натуральной форме (ст. 116).

Таким образом, только профсоюзный проект Авалиани-Шейна гарантирует работникам заработную плату. Другие, декларируя отказ от принудительного труда, узаконивают труд без гарантий его оплаты — то есть по сути дела принудительный труд.

Во всём мире признано, что участие работников в управлении производством является залогом его успешного функционирования.

Статья 163 профсоюзного проекта Авалиани-Шейна гласит, что представители работников имеют право принимать участие в решении всех основных производственных вопросов. Чтобы это право не осталось пустой декларацией, статья 164 обязывает собственников привлекать представителей работников к управлению. А статья 165 указывает, что работники должны заниматься вопросами управления производством в рабочее время и с оплатой по среднему заработку.

Согласно правительственному проекту (ст. 50) представители работников имеют право лишь на получение информации (и то только «непосредственно затрагивающей их интересы»), на проведение ни к чему не обязывающих консультаций, на внесение

предложений, которые никто не обязан принимать и т.п. Право голоса (не указано, совещательного или решающего) они имеют лишь по узкому кругу вопросов. В проекте яблочника Голова только тогда, когда развал предприятия вступил в завершающую фазу и предстоят массовые увольнения, представители работников получают право «знакомиться с балансом предприятия», «устанавливать контроль за ценообразованием», «устанавливать ограничения заработной платы и других выплат должностным лицам» (ст. 15/10). Кроме того, как граждане работники имеют право «требовать», «обращаться в суд» и не более того. Проект восьми издевательски не запрещает работникам участвовать в распределении дохода организации — если они добились этого права при заключении коллективного договора (ст. 256). Там же говорится о том, что работники имеют право вносить предложения и заслушивать информацию представителей работодателя.

Таким образом, профсоюзный проект Авалиани-Шейна направлен на необходимое развитие участия работников в управлении производством, а правительственный, проект Голова и проект восьми – на урезание и сокращение соответствующих прав.

Большую позитивную роль в жизни предприятия способен сыграть коллективный договор. Как показывает практика ряда предприятий, в частности, морского порта Санкт-Петербурга, удачный коллективный договор способен не только принести большие льготы работникам, но и предотвратить развал производства.

Согласно профсоюзному проекту Авалиани-Шейна заключённый коллективный договор действует до тех пор, пока не будет принят новый или изменён (дополнен) действующий. Причём вновь принятый коллективный договор не может ухудшить положение работников по сравнению с предыдущим. Таким образом, профсоюзный проект Авалиани-Шейна гарантирует закрепление и развитие результатов борьбы работников за улучшение своего положения на базе развития производства.

Согласно правительственному проекту, по истечении срока действия коллективного договора (максимум через три года) он может быть продлён на срок не более трёх лет (ст. 44). В яблочном проекте Голова ничего не говорится даже о возможности продления коллективного договора, срок действия которого ограничен максимум тремя годами (ст. 12/5). Правительственный проект и проект Голова создают предпосылки для того, чтобы разрастались бесплодные конфликты работников и руководителей предприятий на почве заключения новых договоров без опоры на действие предыдущих.

Чтобы коллективный договор представлял интересы коллектива, **профсоюзный проект Авалиани-Шеина предусматривает широкие возможности для ознакомления членов коллектива с проектом коллективного договора и его обсуждения (ст. 225).** Согласно правительственному и яблочному проектам, «порядок разработки и заключения коллективного договора определяется сторонами» (статьи 41 и 12/2 соответственно). Правительственный проект и проект Голова создают возможность для келейного заключения коллективного договора, не выражающего интересы коллектива, что также ведёт к конфликтности.

Проект восьми совсем не регламентирует порядок разработки и заключения коллективных договоров, отсылая к закону РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Не регламентируя столь существенный аспект трудовых отношений, данный проект не является полноценным с точки зрения кодификации трудового законодательства.

Таким образом, только профсоюзный проект Авалиани-Шеина предполагает дальнейшее развитие коллективно-договорных трудовых отношений. Другие проекты в этом отношении идут не вперёд, а назад.

Реализация трудовых прав работников в товарном хозяйстве возможна только при активной работе профессиональных союзов.

Согласно статьям 14, 15, 16 профсоюзного проекта Авалиани-Шеина профсоюзы наделяются широкими полномо-

чиями, а их выборным органам предприятия должны предоставлять помещения, транспортные средства, оргтехнику и средства связи. Все вопросы, затрагивающие права и интересы работников, администрация может решать лишь по согласованию с соответствующими профсоюзными организациями. Предусмотрены и дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников, ибо велик риск их преследования со стороны администрации. Отстаивать коренные интересы работников без участия в большой политике невозможно, и потому **проект наделяет профсоюзы в лице их федеральных органов правом законодательной инициативы.** Такой подход соответствует, например, нормам, действующим на протяжении ряда десятилетий в Германии.

В правительственном проекте декларируются права профсоюзов, но даже не упоминается о материальных гарантиях их работы. Сокращены в нём и дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников. Проект депутата – «яблочника» вообще не определяет прав профсоюзов, даётся отсылка к другим документам. Защиту прав по тексту правительственного проекта и проекта Голова должна осуществлять Федеральная инспекция труда (главы XLVI и V соответственно). Тем самым работников, объединённых в профсоюзы, лишают права на свою защиту, оставляя один на один с государственными чиновниками. Проект восьми также существенно снижает уровень прав и возможностей профсоюзов по сравнению с действующим КЗоТ. Он не обязывает собственника предоставлять профсоюзам транспортные средства. В то время, как предприниматели широко используют современную оргтехнику, в том числе и для борьбы с наёмными работниками и их представителями, проект не предусматривает обеспечения профсоюзов оргтехникой со стороны администрации. А ст. 263 («Работодатель может передавать в бесплатное пользование профсоюзам находящиеся на балансе работодателя либо арендуемые их здания,... базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения...») имеет совершенно нелепую в

данном случае разрешительную форму, ни к чему не обязывающую собственника. Этот проект не регламентирует разрешение трудовых споров, отсылая к Закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», обеспечивая тем самым возможность урезания прав профсоюзов в организации трудовых споров путём пересмотра данного закона.

Профсоюзный проект Авалиани-Шеина предусматривает не только провозглашение, но и обеспечение права работников на объединение в профсоюзы для защиты их законных прав и интересов, а правительственный проект, «яблочный» проект Голова и проект восьми фактически уничтожают это право и ведут дело к вытеснению профсоюзных организаций с предприятий.

Подведём итоги. Профсоюзный проект Авалиани-Шеина действительно развивает трудовые права работников, повышает роль профсоюзов. Проект восьми, правительственный проект и в ещё большей степени внесённый бывшим депутатом фракции «Яблоко» сводят эти права к минимуму.

Профсоюзный проект ставит предпринимателей в условия, когда для роста прибыли требуется внедрение достижений научно-технического прогресса при творческом труде социально защищённых работников. Альтернативные проекты насаждают примитивное, хищническое использование рабочей силы, несовместимое с научно-техническим прогрессом и неизбежно порождающее крайние формы сопротивления работников.

Профсоюзный проект нацелен на возрождение отечественного производства, на создание благоприятных условий для свободного развития граждан России. Альтернативные проекты отражают скорее интересы зарубежных хищников типа Международного валютного фонда, подачи от которых оборачиваются разрушением нашей экономики, лишают народы России исторических завоеваний.

Из сравнения проектов Трудового кодекса России вытекает, что **профсоюзный проект Авалиани-Шеина, с одной стороны,**

правительственный проект, проект яблочника Голова и проект восьми, с другой, являются носителями противоположных концепций изменения трудовых отношений. Отсюда следует, в частности, что не может быть выработан единый проект на базе всех имеющихся, пропагандируемая некоторыми наивными людьми попытка создания общей комиссии не может принести положительных результатов. **Государственная Дума должна решить, какую концепцию положить в основу будущего Трудового кодекса РФ, — профсоюзного проекта Авалиани-Шейна, расширяющего права работников, или альтернативных ему проектов, урезающих и ликвидирующих эти права.**

Выдержки из официально внесённых проектов Трудового кодекса России, подтверждающие противоположность соответствующих концепций, приведены в прилагаемой таблице.

Естественно, что попытки навязывания реакционного трудового законодательства встречают отпор со стороны трудящихся, здоровых политических сил. Против правительственного проекта выступают практически все профсоюзы. Но, к сожалению, их борьба нередко сводится к борьбе «против правительственного проекта» и к призывам сохранить действующий КЗоТ. Такая тактика не может привести к успеху и сохранения действующего КЗоТ не обеспечивает.

Дело не только в том, что, будучи созданным в совершенно иную эпоху, КЗоТ не предоставляет трудящимся достаточных средств для коллективной самозащиты, что по уровню предоставляемых льгот он уже отстаёт от трудового законодательства развитых стран. Дело в том, что те, кто просто держится за старое, непременно будут обвинены в догматизме, выставлены противниками перестроек и реформ, объявлены врагами всему новому, представляемому как прогрессивное. Поэтому эффект может дать лишь борьба трудящихся за свой проект, который, сохраняя всё достигнутое в действующем КЗоТ, учитывал бы современные условия и являлся бы действенным оружием для отстаивания трудовых прав. Из имеющихся на настоящий момент в России

проектов таким проектом является лишь профсоюзный проект Авалиани-Шейна. Поэтому приходится признать, что те, кто выступают против этого проекта — реакционеры, объективно действующие против интересов работников, объединённых в профсоюзы.

Главное оружие борьбы за профсоюзный проект — активные действия трудовых коллективов: кратковременные остановки производства, собрания, конференции, митинги с резолюциями поддержки этого проекта, направленными в Думу, Правительству, Президенту. Письма, обращения по этим же адресам могут и должны посылать профсоюзные организации, партии, движения и даже отдельные граждане. В случае принятия Думой в первом чтении за основу будущего Трудового кодекса какого-либо реакционного проекта в Думу немедленно будет внесена новая редакция профсоюзного проекта с учётом поступивших на него замечаний и необходимы будут активные действия в его поддержку.

Трудящиеся России могут и должны добиться принятия трудового законодательства, нацеленного на развитие отечественного производства, возрождение России, и, уж во всяком случае, не дать отбросить Россию в области трудового законодательства в XIX век. **Для этого надо уже сейчас использовать профсоюзный проект для выставления забастовочных требований и включать содержащиеся в нём положения в коллективные договоры. То есть надо вводить его в действие явочным порядком, не ожидая принятия Думой. Чтобы победить, надо занимать позитивную, боевую, наступательную позицию, а не выклянчивать права. Права не дают, их берут.**

**Противоположность внесённых в Государственную Думу проектов
Трудового кодекса Российской Федерации**

Профсоюзный проект Авалиани–Шейна	Правительственный проект, проект Голова и проект восьми
1	2

1 РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**П р о ф с о ю з н ы й
А в а л и а н и - Ш е й н а :**
«в случае систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом) или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику раньше применялись меры дисциплинарного взыскания» (ст. 133).

При этом требуется согласие с профсоюзом.

Правительственный: в случае «одно-кратного грубого нарушения работником трудовых обязанностей» (ст. 76).

Проект Голова: в случае «однократного грубого неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором» и даже в случае «простоя по вине работодателя» (ст. 22/2). Кроме того, трудовой договор, заключённый с неким «ненадлежащим работником» «расторгается в день обнаружения факта отсутствия специальной работоспособности» (ст. 22/5). Работодатель наделяется также правом на локаут (ст. 3/8).

Проект восьми позволяет уволить работника под предлогом несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе (ст. 41), а также под предлогом сокращения численности в связи с ухудшением финансово-экономического положения работодателя (ст.ст. 41,43). При этом не от администрации требуется обосновывать увольнение работника, а от профсоюза — обосновывать отказ в согласии на увольнение (ст. 44).

II РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Профсоюзный Авалиани-Шейна: всякая работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени считается сверхурочной. Более того,

«По мере создания экономических и других необходимых условий осуществляются переход к более короткой рабочей неделе без уменьшения реальной заработной платы и с увеличением оплачиваемого времени участия в работе органов самоуправления» (ст. 38).

Правительственный: работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени «по инициативе работника» *«не может превышать четырёх часов в день и 16 часов в неделю» (ст. 98).*

Проект Голова: Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени «по инициативе работника» *«не может превышать четырёх часов в день и половины месячной нормы рабочего времени» (ст. 26/21)*

В этих проектах такая сверхурочная работа (сверх 40, до 56–60 часов в неделю) сверхурочной не считается и повышенной оплате не подлежит.

Проект восьми сокращения рабочего времени по мере создания экономических и иных условий не предусматривает.

III ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Профсоюзный проект Авалиани-Шейна не допускает выплату заработной платы в неденежной форме.

1. **Правительственный:** «С согласия работника оплата труда частично может производиться продукцией в натуре» (ст. 129).

Проект Голова: «В исключительных случаях с согласия работников может производиться частичная выплата заработной платы товарами, пригодными для личного потребления работников» (ст. 28/3). Доля натуральной оплаты не ограничивается.

Проект восьми: «выплата заработной платы может производиться частично в натуральной форме...» (ст. 116).

2. «При нарушении сроков выплаты заработной платы ... представитель собственника подвергается штрафу в размере тысячекратной величины минимальной заработной платы в пользу заинтересованных работников и в таком же размере в доход государства и несёт ответственность, предусмотренную статьями Гражданского кодекса Российской Федерации» (ст. 291).

2. **Правительственный проект и проект Голова** ответственность собственника за невыплату заработной платы не устанавливают. **Проект восьми** принуждает работника трудиться без оплаты труда в течение 10 дней (ст. 117).

IV ТРУД МОЛОДЁЖИ

Профсоюзный Авалиани-Шейна: «Не допускается приём на работу лиц, моложе шестнадцати лет. В исключительных случаях по согласованию с соответствующим органом могут приниматься на работу лица, достигшие пятнадцати лет ... Допускается приём на работу учащихся для выполнения лёгкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения в свободное от учёбы время по достижении ими четырнадцати летнего возраста с согласия родителей или заменяющего их лица» (ст. 84).

Правительственный: «В случаях получения основного общего образования либо оставления общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие пятнадцати лет» (ст. 59).

Проект Голова: «Работники, не достигшие четырнадцати лет (малолетние) вправе осуществлять трудовую деятельность с помощью и в присутствии своих законных представителей ... Ответственность по трудовому договору малолетнего несут его законные представители» (ст. 2/8). Продолжительность рабочего времени для работников «в возрасте до 14 лет – не более 12 часов в неделю, общая продолжительность рабочего времени не должна превышать 360 часов в год, а в возрасте до 8 лет 240 часов в год» (ст. 26/7).

Проект восьми безоговорочно допускает приём на работу лиц, достигших 15 лет (ст. 200)

V ТРУД ЖЕНЩИН

Профсоюзный Авалиани-Шейна: «Труд женщин в ночное время не допускается... Приём женщин на работу, где применяется труд в ночное время, запрещён» (ст. 70).

Предусматривается выдача беременной женщине по её заявлению и ходатайству выборного органа профсоюзной организации бесплатно путёвки в санатории и дома отдыха, а также оказание ей материальной помощи (ст. 81).

«Предприятия, применяющие женский труд, организуют детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин» (ст. 82).

В правительственном проекте такие гарантии отсутствуют.

В проекте **Голова** вообще отсутствуют специальные статьи по охране труда женщин.

Проект восьми: «Привлечение к работам в ночное время, сверхурочным работам и работам в выходные дни и направлению командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается» (ст. 186).

VI СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Профсоюзный Авалиани-Шейна: *«Распределение средств государственного социального страхования на нужды социальной защиты работников предприятий осуществляются соответствующие профессиональные союзы»* (ст. 205).

В **правительственном** проекте статьи, посвящённые социальному страхованию работников, отсутствуют.

В проекте **Голова** вопрос о том, кто должен распоряжаться средствами социального страхования, только лишь затрагивается в ст. 16/2, где есть слова «Федеральные органы социального страхования».

Проект **восьми** не указывает прямо, кто должен осуществлять распределение средств государственного социального страхования, но из контекста главы XVII вытекает, что это будут государственные чиновники.

ВН ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Профсоюзный Авалиани-Шейна: «Коллективный договор заключается на срок от одного года до трёх лет... По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий» (ст. 227).

Правительственный: «Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет... стороны вправе продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет» (ст. 44).

Проект Голова: «Коллективный договор заключается на срок от одного года до трёх лет» (ст. 12/5).

Проект восьми: «Порядок разработки и заключения соглашений и коллективных договоров регулируется Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» (ст. 19). А нужные хозяевам поправки к этому закону сделать гораздо легче, чем поменять Трудовой кодекс.

VIII ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ

Профсоюзный Авалиани-Шейна: *«При решении вопросов, затрагивающих права и интересы работников, требуется согласование с профсоюзом. Предусматривается отчисление денежных средств предприятиями профессиональным союзам»* (ст. 15)

«Предприятие обязано предоставить выборным профсоюзным органам бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы этих органов и проведения собраний работников»

Администрация предприятия предоставляет выборным профсоюзным органам бесплатно транспортные средства, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы» (ст. 16).

«Профессиональные союзы в лице их федеральных органов обладают правом законодательной инициативы» (ст. 14)

Правительственный проект и проект Голова: При решении вопросов, затрагивающих права и интересы работников, согласование с профсоюзом не требуется. Материальное обеспечение деятельности профсоюзов не предполагается.

Все права профсоюзов сводятся лишь к консультациям с администрацией, ни к чему её не обязывающим.

Проект восемь: при решении большинства вопросов, затрагивающих права и интересы работников, согласование с профсоюзом не требуется. Обеспечение профсоюзов транспортом и оргтехникой не предполагается.

О развитии трудовых прав, предусмотренных действующим КЗоТ

Постановление Российского комитета рабочих

Российский комитет рабочих, обсудив доклады депутата Государственной Думы О.В. Шеина и президента Фонда Рабочей Академии М.В. Попова, обращает внимание работников, что из четырех проектов Трудового кодекса, официально внесенных в Думу, только один — профсоюзный проект Авалиани-Шеина, развивает права, предусмотренные действующим КЗоТ.

Остальные три проекта нацелены на урезание и ликвидацию трудовых прав. При этом наибольшее урезание прав работников намечено правительственным и «яблочным» проектами, а наиболее опасным с точки зрения обмана трудящихся и депутатов является проект восьми.

Проект восьми вместо того, чтобы закрепить законом отечественный и мировой опыт развития социально-трудовых отношений за 30 без малого лет после принятия действующего КЗоТ, ухудшает правовое положение работников и профсоюзов. Это выражается в увольнениях под предлогом сокращения численности и в связи с так называемым ухудшением финансово-экономического положения предприятия, замене зарплаты выдачей продукции, ликвидации норм, защищающих интересы матери-работницы, ограничении свободы профсоюзной деятельности, устранении профсоюзов от управления фондами социального страхования, лишении профсоюзов права законодательной инициативы.

Российский комитет рабочих постановляет:

1. Усилить борьбу за принятие профсоюзного проекта Авалиани-Шеина и против пагубных для работников других трех проектов.

2. Направлять в Государственную Думу постановления рабочих собраний и профсоюзных организаций с требованиями принять развивающий трудовые права проект Авалиани-Шеина и отклонить остальные проекты как реакционные.

3. Явочным порядком вводить в действие правовые нормы профсоюзного проекта Авалиани-Шеина путем включения их в коллективные договоры и забастовочные требования.

4. Призвать трудовые коллективы и профсоюзные организации провести 1 декабря 2000 года День единых действий в поддержку проекта Трудового кодекса Авалиани-Шеина, развивающего трудовые права работников, предусмотренные действующим КЗоТ.

Российский комитет рабочих обращается с просьбой к депутату Государственной Думы О.В. Шеину в случае отклонения Думой проекта Трудового кодекса Авалиани-Шеина внести в Думу проект Фонда Рабочей Академии и профсоюзов с учетом замечаний и предложений депутатов Госдумы, законодательных собраний субъектов Федерации, профсоюзов, ученых и научно-исследовательских организаций с тем, чтобы в Государственной Думе была представлена позиция развития трудовых прав работников, предусмотренных действующим КЗоТ.

Нижний Новгород, 30 сентября 2000 г.



Герасимов Иван Михайлович,
зав. отделом Института законодательства и сравнительного
правоведения Фонда Рабочей Академии
Золотов Александр Владимирович,
профессор Нижегородского государственного университета
Попов Михаил Васильевич,
профессор Санкт-Петербургского государственного университета

УГРОЗА ПОТЕРИ ТРУДОВЫХ ПРАВ И КАК С НЕЙ БОРОТЬСЯ
Сравнительный анализ проектов Трудового кодекса России

СПб: Изд. Фонда Рабочей Академии, 2000 г.
Тираж 2000 экз.

Заказы на брошюру и последующие выпуски методических
материалов для работников и их представителей направлять по адресу:
191104, С.-Петербург, ул. Белинского, 13,
Фонд Рабочей Академии.
Тел. (812) 279-87-17, факс 272-73-26, E-mail: root@fra.emissia.spb.su