

# ПРОЩЕ ДОГОВОРИТЬСЯ

**ЕСЛИ В ОРГАНИЗАЦИИ ПОЯВИЛСЯ ПРОФСОЮЗ, В БОЛЬШИНСТВЕ СЛУЧАЕВ ЭТО ОЗНАЧАЕТ, ЧТО МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И СОТРУДНИКАМИ СУЩЕСТВУЕТ СКРЫТЫЙ КОНФЛИКТ. НО В АРСЕНАЛЕ НАНИМАТЕЛЕЙ ВСЕ ЖЕ ЕСТЬ НЕСКОЛЬКО ИНСТРУМЕНТОВ, СПОСОБНЫХ ЕСЛИ НЕ ПРЕДОТВРАТИТЬ КОНФЛИКТ С ПЕРСОНАЛОМ, ТО ПО КРАЙНЕЙ МЕРЕ, ЕГО НЕЙТРАЛИЗОВАТЬ.** ВАЛЕРИЙ ГРИБАНОВ

Информация о забастовках, которые устраивают профсоюзные организации, появляется периодически. Как правило, речь идет о забастовках, организованных вне пределов нашей страны: например, крупно бастовали пилоты компании Air France во Франции в 2014 году и Lufthansa в Германии — в 2015-м, сотрудники General Motors в США — в 2006–2007 годах, почта Великобритании — в 2009–2010 годах. Бастовали даже сценаристы Голливуда.

Мировые тенденции не обошли стороной и российские организации. К примеру, в 2015 году в России было зафиксировано пять забастовок (задействованы всего 833 человека, потеряно 10,2 тыс. человеко-дней рабочего времени); в 2014 году — всего две, но крупные (461 человек, 5011 человеко-дней).

Одна из самых известных стачек последних лет была организована профсоюзом завода Ford в Ленинградской области. В 2014 году руководство компании приложило немало усилий, чтобы прекратить забастовку и договориться с представителями профсоюза. Для решения конфликта были подключены не только представители компании, но и чиновники из администрации Всеволожского района Ленинградской области.

Согласно данным Росстата, в России в первом полугодии 2016 года прошли две забастовки. В них участвовал 41 человек, потери рабочего времени составили 63 человеко-дня.

**ЖУПЕЛ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ** «Естественно, что после информации о подобных ситуациях многих руководителей компаний и сотрудников отдела персонала пугает само понятие „профсоюз“. И порой в некоторых достаточно крупных компаниях есть даже специально выделенные сотрудники, задача которых — не допустить появления профсоюзной организации на предприятии», — рассказывает Наталия Зимина, эксперт кадрового портала ClubTK.ru и исполнительный директор консалтинговой компании ООО «ЭйчАрЛоджистик».

Валерий Федореев, партнер, глава практики трудового права международной юридической фирмы CMS в России, констатирует: «Мнение о том, что профсоюзы всегда создают работодателю огромное

количество проблем — это скорее расхожий миф. Исходя из практики, могу сказать, что конфликты с профсоюзами возникают только тогда, когда профсоюз создан не для целей реального социального партнерства, а исключительно для защиты личных интересов конкретных работников, например, защиты от увольнения. С такими „искусственными“ профсоюзами мы сталкиваемся на практике все чаще и чаще. Создаются они именно тогда и именно теми работниками, которых работодатель планирует сокращать или увольнять по дисциплинарным основаниям. Они же становятся у руля этого профсоюза, поскольку именно профсоюзным лидерам закон гарантирует максимальную защиту от увольнения».

Деятельность профсоюзных организаций и объединений регулируется Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 (последняя редакция от 03.07.2016), а также Трудовым кодексом (ст. 370–378) и Конституцией Российской Федерации (ст. 30).

Контролировать деятельность профсоюзной организации официально работодатель не вправе. Но направлять и договариваться — возможно.

**ПРЯМОЙ КОНТАКТ** Руководитель аналитического центра ГК «Доверие» Дмитрий Крутов полагает, что роль подобных движений, объединяющих сотрудников, за последние десятилетия снизилась. «Во многом это связано с изменением менталитета самого населения и спецификой организации бизнеса в 1990-е и ранние двухтысячные, когда правовые механизмы отстаивания интересов сотрудников фактически перестали действовать. Сегодня ситуация в этом плане, безусловно, лучше, но сильных профсоюзных движений, тем не менее, осталось немного», — говорит он.

Тимур Нигматуллин, финансовый аналитик группы компаний «Финам», согласен: «Профсоюзы не в производственном бизнесе в РФ почти отсутствуют. Как правило, у работодателей в РФ не возникает конфликтов с профсоюзами, так как данные организации имеют мало рычагов давления, низкую активность участников и зачастую контролируются менеджментом. → 40



АЛЕКСАНДР КОРЯКОВ

- 1. ЁСИНОРИ МАЦУНАГА,**  
генеральный директор филиала ООО «Тойота Мотор» в Санкт-Петербурге
- 2. ОЛЕГ МАСЛЯКОВ,**  
генеральный директор ЗАО «Форд Мотор Компани»;  
**ДМИТРИЙ МИХАЙЛОВ,**  
генеральный директор ООО «Ниссан Мэнюфэкчуринг Рус»
- 3. ЧОЙ ДОНГ ЕЛЬ,**  
генеральный директор ООО «Хендэ Мотор Мануфактуринг Рус»

**ВЛАДИМИР БЕРЕЗАНСКИЙ,**  
генеральный директор ООО «Гестамп Северсталь Всеволожск»

**РОМАН ГАН,**  
генеральный директор ООО «Магна Санкт-Петербург»

**КАРЛ МУБЕРГ,**  
генеральный директор ООО «Ман Трак Энд Бас Продакшн Рус»

**АНДРЕЙ ПАНТЮХОВ,**  
генеральный директор ООО «Нокиан Тайерс»

**АНДРЕЙ ПЕТРОВ,**  
генеральный директор ООО «Катерпиллар Тосно»

**АЛЕКСАНДР ПОДСУХИН,**  
генеральный директор ООО «Металлопродукция»

**АНДРЕЙ ПОНОМАРЕВ,**  
генеральный директор ООО «МВ Кингисепп»