

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗОВ

А. БУЖОРЯНУ,

доктор наук, доцент, председатель профсоюзного совета АНМ

Б. СОСНА,

доктор права, доцент, старший научный сотрудник Института истории, государства и права АНМ

SUMMARY

The article presents some of the problems of improving the application of legislation governing trade unions. Emphasis is placed on the active participation of trade unions in regulating of labour relations and on the protection workers' rights.

* * *

В статье изложены некоторые проблемы совершенствования применения законодательства, регулирующего деятельность профсоюзов.

Акцент сделан на активное участие профессиональных союзов в регулировании трудовых отношений и в защите прав работников.

Профессиональные союзы – это «добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав» [1, с. 601-602].

Профессиональные союзы создаются и функционируют в соответствии с действующим законодательством и своими уставами.

Согласно части (1) ст. 42 Конституции РМ, принятой 29.07.1994 года, каждый работник вправе создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих интересов.

Согласно части (2) ст. 42 Конституции РМ, профессиональные союзы создаются и осуществляют свою деятельность согласно своим уставам и в соответствии с законом. Они содействуют защите профессиональных, экономических и социальных интересов работников.

Деятельность профессиональных союзов регулируется

законом РМ «О профессиональных союзах» от 07.07.2000 года №1129–XIV, Конвенциями Международной организации труда (МОТ): № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» от 11.07.1947 года, № 87 «О свободе ассоциаций и защите прав на организацию» от 09.07.1948 года, № 98 «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров», № 133 «О защите прав представителей трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях» от 23.06.1971 года, № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия примене-

нию международных трудовых норм» от 21.07.1976 года, ст. ст. 5, 9, 10, 15-42, 87, 116, 133, 137, 138, 139, 160, 163, 166, 178-180, 182, 191, 198, 224, пунктом m) ст. 225, ст. 227, частью (5) ст. 229, частью (2) ст. 230, ст. ст. 231, 236, 242, 243 (части (4), 319, 340 (часть (2), 357-369, 371, 386-390 Трудового кодекса (ТК) РМ №154-XV от 28.03.2003 года, коллективными соглашениями, коллективными трудовыми договорами.

Принадлежащие профессиональным союзам права в сфере трудового права по целевой направленности можно условно подразделить на:

- 1) права в сфере правотворческой деятельности;
- 2) права в сфере правоприменительной деятельности;
- 3) права в сфере рассмотрения коллективных трудовых споров;
- 4) контрольное надзорное право.



Формы осуществления права профессиональных союзов подразделяются на совещательные, паритетные, самостоятельные.

Права профсоюзов в сфере правотворческой деятельности установлены ст. ст. 19, 26-28, 30-37, 138, 139, 160, 163, 166, 178-180, 191, 198, 224, 225, 227, 229, 230, 231, 236, 340 ТК РМ.

В соответствии со ст. ст. 26-28 ТК РМ, профсоюзы участвуют в принятии таких нормативных актов как коллективные трудовые договоры и коллективные соглашения.

Коллективный трудовой договор – это правовой акт, регулирующий трудовые и иные социальные отношения на предприятии, заключенный в письменной форме между работниками и работодателем в лице их представителей.

Содержание и структура коллективного трудового договора определяется сторонами социального партнерства.

Согласно части (2) ст. 31 ТК РМ, в коллективный трудовой договор могут быть включены взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- а) формы, системы и размеры оплаты труда;
- б) выплата пособий, компенсаций;
- в) механизм регулирования оплаты труда с учетом уровня инфляции и достижения экономических показателей, предусмотренных коллективным трудовым договором;
- г) рабочее время и время отдыха, а также вопросы, касающиеся порядка предоставления

и продолжительности отпусков;

е) улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

ф) соблюдение интересов работников при приватизации предприятия и жилищного фонда, находящегося на его балансе;

г) экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

д) гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

е) восстановление здоровья, отдых работников и членов их семей;

ж) контроль за выполнением положений коллективного трудового договора, процедура его изменения и дополнения;

з) обеспечение нормальных условий для деятельности представителей работников;

и) ответственность сторон;

к) отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного трудового договора; а также

л) по другим вопросам, определенным сторонами.

Коллективный трудовой договор является нормативным актом на уровне предприятия.

Согласно части (2) ст. 11 ТК РМ, коллективный трудовой договор может устанавливать для работников дополнительные, помимо предусмотренных ТК РМ и другими нормативными актами, трудовые права и гарантии.

Другим важным нормативным актом, принимаемым с участием профсоюзов, является коллективное соглашение.

Согласно части (1) ст. 35 ТК РМ, коллективное соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования трудовых отношений и связанных с ними социально-экономических отношений, заключаемый уполномоченными представителями работников и работодателей на национальном, территориальном и отраслевом уровнях в пределах их компетенции.

Коллективные соглашения заключаются на национальном, отраслевом и территориальном уровнях.

В частности, 9 июля 2004 года было заключено Коллективное соглашение (национальный уровень), подписанное представителями от Правительства РМ, от патронатов и от профсоюзов [2].

Профсоюзы участвуют и в принятии других нормативных актов.

Так, согласно части (2) ст. 138 ТК РМ, Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам работы за год утверждается работодателем по согласованию с представителями работников.

Профсоюзы участвуют в принятии правил внутреннего распорядка предприятия.

Так, согласно части (1) ст. 198 ТК РМ, Правила внутреннего распорядка предприятия – правовой акт, составляемый на каждом предприятии после консультаций с представителями работников и утверждаемый приказом (распоряжением, решением, постановлением) работодателя.



Согласно ст. 138 КЗоТ МССР от 25 мая 1973 года Правила внутреннего трудового распорядка утверждались трудовым коллективом по представлению администрации и профсоюзного комитета предприятия на основе типовых правил. Типовые правила внутреннего трудового распорядка были утверждены Госкомтрудом СССР по согласованию с ВЦСПС 20.07.1984 года.

По нашему мнению, часть (1) ст. 198 ТК РМ следует изменить, установив, что правила внутреннего распорядка предприятия утверждаются работодателем по согласованию с представителями работников.

Трудовой кодекс РМ требует, чтобы отдельные нормативные акты принимались после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Так, согласно ст. 224 ТК РМ, нормы охраны труда и нормы гигиены труда, обязательные для предприятий, издаются соответственно Министерством экономики, Министерством здравоохранения после консультаций с патронатами и профессиональными союзами с соблюдением требований Закона о нормативных актах Правительства и других органов центрального и местного публичного управления.

Согласно части (3) ст. 248 ТК РМ, перечень тяжелых работ, работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, а также предельные нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении вручную тяже-

стей, утверждаются Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Согласно части (2) ст. 255 ТК РМ, перечень тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы подъема и перемещения тяжестей для данной категории лиц утверждаются Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Предписания части (3) ст. 248 и части (2) ст. 255 ТК РМ до сих пор не выполнены: в настоящее время действуют Список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утвержденный постановлением Правительства РМ № 624 от 06.10.1993 года, и Список тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, утвержденный постановлением Правительства РМ № 562 от 07.09.1993 года [3, с. 159, 162].

Советское законодательство предоставляло профсоюзам больше прав в сфере правотворческой деятельности, чем законодательство РМ.

Согласно ст. 113 Конституции СССР, ст. 96 Основ законодательства о труде Союза ССР и союзных республик право на законодательную инициативу предоставлялось профсоюзам в

лице Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов (ВЦСПС) и республиканских советов профсоюзов.

Право профсоюзов на законодательную инициативу заключалось в праве профсоюзов в лице ВЦСПС и республиканских советов профсоюзов:

1) вносить предложения в Верховный Совет СССР и соответственно в Верховные Советы союзных республик о необходимости принятия новых законов;

2) участвовать в обсуждении законопроектов и их подготовке;

3) непосредственно вносить в Верховный Совет СССР и Верховные советы союзных республик проекты законодательных актов, подготовленных профсоюзными органами [4, с. 152-153].

Конституция РМ не наделяет профсоюзы правом законодательной инициативы, что способствует принятию законов и подзаконных нормативных актов, нарушающих право на труд.

По нашему мнению, в целях повышения роли профсоюзов следовало бы предоставить им право законодательной инициативы, а также право обращаться в Конституционный суд РМ с заявлениями о признании неконституционными правовых норм, противоречащих Конституции РМ и ущемляющих права трудящихся.

Права профсоюзов на участие в правоприменительной деятельности установлены ст. ст. 76, 86, 87, 116 (часть (1)), 135, 208, 340 (часть (2)), 342 ТК РМ.



Согласно пункту к) ст. 76 ТК РМ, действие индивидуального трудового договора приостанавливается в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленно-го заключением компетентного медицинского учреждения или актом комиссии, образованной из равного числа представителей работодателя и работников.

Согласно пункту i) части (1) ст. 86 ТК РМ, работодатель вправе уволить работника за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, установленного в порядке, предусмотренном в пункте к) ст. 76 ТК РМ.

Нарушение требований пункта к) ст. 76 ТК РМ влечет признание незаконным увольнения по пункту i) части (1) ст. 86 ТК РМ.

Так, суд г. Бэлць восстановил на работе работника, уволенного по пункту i) части (1) ст. 86 ТК РМ, т.к. акт о появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения был подписан только тремя лицами – представителями работодателя.

Согласно части (1) ст. 87 ТК РМ, увольнение работников – членов профсоюза в случаях, предусмотренных пунктами с), d), e), g) и h) части (1) ст. 86 ТК РМ, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия. В остальных случаях увольнение допускается после предварительной консультации с профсо-

юзным органом (профсоюзным организатором) предприятия.

Часть (1) ст. 87 ТК РМ, по нашему мнению, нуждается в изменении.

Во-первых, она носит дискриминационный характер, т.к. позволяет уволить без предварительного согласия профсоюзного органа по пунктам с), d), e), g) и h) части (1) ст. 86 ТК РМ работников, которые не являются членами профсоюза данного предприятия.

Эта правовая норма стимулирует вступление работников в профсоюзы.

Во-вторых, часть (1) ст. 86 ТК РМ не требует предварительного согласия профсоюзного органа предприятия на увольнение работников – членов профсоюза по пунктам i)-t) части (1) ст. 86 ТК РМ.

По нашему мнению, часть (1) ст. 86 ТК РМ следует изменить, установив, что увольнение всех работников по п. с), t) части (1) ст. 86 ТК РМ допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа (профсоюзного организатора) предприятия, если он имеется на предприятии.

Согласно части (4) ст. 87 ТК РМ, профсоюзные органы (профсоюзные организаторы), указанные в частях (1) – (3) ст. 87 ТК РМ, обязаны сообщить работодателю в течение 10 рабочих дней со дня его обращения о своем согласии или несогласии (консультативное мнение) с увольнением работника. В случае неполучения работодателем ответа в указанный срок согла-

сие (консультативное мнение) соответствующего органа подразумевается.

По нашему мнению, часть (4) ст. 87 ТК РМ следует изменить, установив, что решение о предварительном согласии принимается большинством голосов членов - профсоюзного органа, профсоюзным организатором единолично и оформляется протоколом.

Согласно части (1) ст. 116 ТК РМ, график ежегодных оплачиваемых отпусков составляется на следующий год работодателем по согласованию с представителями работников не менее чем за две недели до наступления каждого календарного года.

Согласно пункту р) ст. 5, п. f) ст. 371, ст. 386 ТК РМ, профсоюзы осуществляют контрольно-надзорные функции за соблюдением трудового законодательства.

Согласно части (1) ст. 386 ТК РМ, профсоюзные органы вправе осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на всех предприятиях независимо от их ведомственной подчиненности или отраслевой принадлежности.

Согласно части (2) ст. 386 ТК РМ, в целях осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, профессиональные союзы или, по обстоятельствам, их представители вправе:



а) создавать собственные инспекции труда, назначать уполномоченных по охране труда, осуществляющих свою деятельность на основе соответствующих положений, утвержденных национально-отраслевым и национально-межотраслевым профсоюзными органами;

б) осуществлять контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов, касающихся рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда и других условий труда, а также за выполнением коллективных трудовых договоров и коллективных соглашений;

в) беспрепятственно посещать и обследовать предприятия и их подразделения, на которых работают члены профсоюза, для определения соответствия условий труда нормам охраны труда и представлять работодателю обязательные для исполнения предложения по устранению выявленных недостатков с указанием возможных путей их устранения;

г) самостоятельно проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности на рабочих местах;

д) запрашивать и получать от работодателей сведения и правовые акты, принятые на уровне предприятия, необходимые для проведения контроля;

е) принимать участие в составе комиссий в расследовании несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний и получать от работодателей информацию о состоянии охраны труда,

в том числе об имевших место несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

ж) защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам, касающимся охраны труда, предоставления льгот, компенсаций, других социальных гарантий в связи с воздействием на работников вредных производственных и экологических факторов;

з) участвовать в качестве независимых экспертов в составе комиссий по приемке в эксплуатацию производственных объектов и оборудования;

и) обжаловать в установленном порядке нормативные акты, ущемляющие трудовые, профессиональные, экономические и социальные права работников, предусмотренные действующим законодательством.

Советское законодательство о труде давало профсоюзам не только право контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде, но и право применить санкции за несоблюдение этого законодательства.

К сожалению наши профсоюзы до сих пор не воспользовались своим правом создавать собственные инспекции труда, что свидетельствует о их недостаточной активности.

Так, ст. 42 КЗоТ МССР давала профсоюзному органу (не ниже районного) право требовать расторжения трудового договора с руководящим работником, нарушающим законодательство о труде, не выполняющим обязательств по коллективному договору, допускающим бюрократизм, волокиту.

Трудовой кодекс РМ такого права профсоюзам не дает. По нашему мнению, такое право следует предоставить нашим профсоюзам.

Литература:

1. «Большой юридический словарь» под ред. Сухарева А.Я., Крутских В.Е., Москва, 2004, стр. 601-602.
2. Официальный монитор РМ от №112-118 от 16 июля 2004 года.
3. Сосна Б.И., Горелко Н.А., «Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)», Кишинев, 2001, стр. 159, 162.
4. «Советское трудовое право», под ред. Пашкова А.С., Смирнова О.В., Москва, 1982, стр. 152-153.