

Трудовые споры | 1 Январь 2019

# ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

ИНТЕРВЬЮ

## «Самая большая проблема в нашей стране — огромное количество непрофессиональных людей»

С **Алексеем Этмановым**, экс-председателем Межрегионального профсоюза «Рабочая ассоциация» (МПРА), поговорил Александр Карпухин, партнер, руководитель практики трудового права Five Stones Consulting. Когда начинался самый крупный в новейшей истории коллективный трудовой спор между администрацией завода Ford во Всеволожске и профсоюзом работников завода, они находились по разные стороны баррикад. Алексей Этманов возглавлял и представлял профсоюз, Александр Карпухин был юристом администрации завода. Четыре года они встречались в судах и на переговорах, а сейчас поговорили о том, что изменилось спустя годы.

### **Алексей Этманов**

- 2003 год — сварщик на заводе ЗАО «Форд Мотор Компани»;
- 2005 год — основал новый профсоюз на заводе ЗАО «Форд Мотор Компани»;
- 2007 год — председатель Межрегионального профсоюза рабочих автомобильной промышленности;
- 2011–2016 годы — депутат Законодательного собрания Ленинградской области;
- 2018 год — н. в. — секретарь совета Межрегионального профсоюза «Рабочая ассоциация» (МПРА).



**А. Карпухин: Алексей, мы с тобой давно знакомы, но на страницах «ТС» не часто встречаются лидеры профсоюзного движения. Расскажи, что такое МПРА?**

А. Этманов: Это Межрегиональный профсоюз «Рабочая ассоциация», ранее — Межрегиональный профсоюз работников автомобильной промышленности. Это наше детище. С недавних пор я не возглавляю профсоюз, оставаясь секретарем совета профсоюза. Мы провели конференцию и избрали главой Дмитрия Трудового — нашего представителя на Volkswagen и в Калужском регионе.

## **МПРА**

- МПРА создан в 2006 году рабочими заводов ЗАО «Форд Мотор Компани» и ПАО «АВТОВАЗ». Зарегистрирован в феврале 2007 года.
- Известен множеством громких акций по защите интересов работников автопрома на заводах «Форд Мотор Компани», «Бентелер Аутомотив», «Группа Антолин Санкт-Петербург», «Форессия», Volkswagen, АВТОВАЗ.
- В январе 2017 года был ликвидирован по решению Санкт-Петербургского городского суда.
- В мае 2017 года решение о ликвидации МПРА отменено Верховным судом.

**— Как ты пришел к профсоюзной деятельности?**

— Рассказать работодателям, как они рожают профсоюзных активистов?

**— Давай начнем с этого, почему нет?**

— Автогигант Ford, пришедший в Россию в 1999–2000 годах, открывал завод во Всеволожске Ленинградской области. Многие хотели там работать, в том числе и я. Чистая компания, где бесплатно привозили на работу и увозили, выдавали спецодежду и, казалось бы, должны были соблюдать трудовое законодательство. Я начинал сварщиком, потом стал бригадиром. Не за горами была должность начальника участка. Все бы хорошо. Но корпорация транснациональная, политики такие же, а руководители русские, они не умели работать на международном уровне. Совдеповский принцип «я начальник — ты дурак» в цехах процветал. Ты и сам знаешь людей, которые тогда работали. Организация труда такая: пришел, по звонку встал к станку, звонок на обед, звонок на второй перерыв, а потом уже заканчивается рабочий день. Конвейерное производство подразумевает, что работник вовлечен в процесс все время, оплаченное работодателем.

#### — На это накладывалось отношение руководства к работникам?

— Да. Грамотные политики, которые вырабатывались годами, не приживались. Руководители средней руки продвигали лояльных к ним работников даже тогда, когда они очевидно не заслуживали повышения. Мы надеялись, что политики корпорации должны и будут исполняться. Но что касается трудового законодательства, то и большие, и маленькие начальники обширными знаниями не обладали и принимали откровенно противозаконные решения. Ты помнишь нашего генерального директора?

#### — Да, первый генеральный директор Ford в России.

— Вот он как-то в одночасье принял решение об экономии средств и так переименовал систему разрядов, что один разряд, а соответственно, и почти одинаковый оклад могли получить и работник-старожил, и вновь приступивший к работе сотрудник. Это было несправедливо. Мы начали вести дискуссию. Но управление было абсолютно диктаторское. Директор утверждал, что, пока он у руля, никакого профсоюза не будет.

#### — А профсоюз начинается за дверью...

### **За два месяца профсоюз вырос с 70 человек до 1200. Мы находили преподавателей, учились вести переговоры, изучали ТК, практику американских, немецких, бразильских профсоюзов**

— Да. Я не был профсоюзным деятелем, до прихода на завод ТК ни разу не открывал. Был профсоюз машиностроителей, куда, помимо меня, входили 70–80 человек. Этот профсоюз входил в ФНПР. Однажды председатель профсоюза сообщил, что работники Ford двух американских континентов проводят какое-то большое мероприятие. Они узнали, что Ford есть и в России, и за свой счет приглашают двух наших представителей в Бразилию. Вся моя активность в профсоюзе заключалась в том, что я напоминал, когда у нас следующая экскурсия или мероприятие. Предложение прокатиться в Бразилию за счет профсоюза я, как нормальный профсоюзный турист, конечно, принял.

#### — Что это было за мероприятие?

— Это был съезд представителей профсоюзов работников американских заводов Ford, где были канадцы, американцы, мексиканцы, венесуэльцы, бразильцы, аргентинцы.

#### — Что можешь сказать о профсоюзном движении американских континентов?

— На съезде только и слышно было: «Борьба! Борьба!» Я не понимал, о какой борьбе идет речь. У нас есть корпоративный транспорт, питание за 10 руб., ДМС и, в общем-то, хорошо у нас. А у них борьба какая-то. Тогда они поинтересовались, чем занимается наш профсоюз. Я ответил, что выполняет сервисные функции, организует новогодние

корпоративы, экскурсии. Бразилец стал расспрашивать, где находится завод, как туда можно добраться. А завод в пригороде, добраться можно на электричках, которые периодически задерживались, либо на своей машине. У меня и машины-то не было. Тогда он обрисовал мне ситуацию, что вся смена не доехала на завод вовремя и случился простой. Тут я понял, что в этой ситуации всех не уволят, а деньги потеряет работодатель. Поэтому корпоративный автобус, несмотря на его обслуживание, выгоднее заводу, чтобы все вставали к станку вовремя.

### — Удивился?

— Дальше — больше. Бразилец повел меня на экскурсию, показал столовую — шведский стол далеко не за 10 руб., а как в приличном ресторане, причем качество питания контролирует профсоюз. У него есть соглашение с Ford, что всю пищу, которая осталась, они забирают и кормят бездомных, занимаются благотворительностью. Профсоюз касался абсолютно разных сфер. И я понял, за что, собственно, борьба. У нас же работники не были довольны зарплатой (мы тогда получали примерно 300 долл.), зато профсоюз занимался корпоративами и экскурсиями.

### — На примере бразильцев понял, в чем сила профсоюза?

— Они участвовал в сферах, касающихся не только работы, поэтому имели большой вес в обществе. Когда хотели закрыть завод в Сан-Паулу, миллионы человек вышли на демонстрации. Не только работники завода, а все жители. В итоге руководство страны и Ford подписали соглашение, на завод в производство завезли новую модель, сохранили рабочие места. А там работают 5–7 тыс. человек. Я спрашивал у одного американца, зачем ему профсоюз, если у него зарплата 5 тыс. долл. в месяц. Достигнув высокого уровня оплаты труда и получив разные блага, люди продолжают активно участвовать в профсоюзном движении. Он ответил, что возможность разговаривать с корпорацией на равных и иметь все эти блага у них есть до тех пор, пока соотношение сил компании и профсоюза равно. Как только сила профсоюза упадет, компания все отнимет, ведь цель любой корпорации — получение прибыли.

### — Исторически что такое профсоюз для работодателей? Это люди, которые пытаются получить от работодателя непонятно что, чтобы меньше работать. Со стороны работодателя взгляд именно такой.

— К профсоюзу негативно относится звено начальников, которое представляет корпорацию на самом нижнем уровне. Они воспринимают действия профсоюза как личное оскорбление. Такое отношение транслируют и вышестоящему руководству. На Ford мы это быстро изжили. На Volkswagen другое отношение. Активисты профсоюза и цеховой менеджмент даже проходили совместное обучение, как выстраивать отношения на предприятии.

### — В чем польза работникам от членства в профсоюзе?

— Это сдерживающая сила для защиты достоинства прежде всего работника, который трудолюбиво и качественно выполняет свои обязанности. Никакой самодур не должен заставлять его делать то, что ему взбрело в голову. Кроме того, развитие профсоюза повышает стоимость рабочей силы. Не люблю это словосочетание «рабочая сила», но это так. Силами профсоюза можно международную компанию, представленную в России, заставить работать по тем же правилам, по каким она работает во всем мире. Везде есть глобальные совместные политики, везде готовы разговаривать, когда есть партнер. Мы же, работая на российском Ford, партнером для него не являлись, были абсолютно слабы и не знали, как и с кем вести переговоры, что можно требовать, а что нет.

### — Что ты предпринял, когда вернулся из Бразилии? На тот момент, я помню, на Ford был совет трудового коллектива.

— Совет был избран в лучших традициях работодателя — как бы демократичный орган, куда главным образом избирались работники из офиса. Из цеховых рабочих — два-три человека. Отстаивал совет всегда точку зрения работодателя, не был ему противовесом,

чтобы обсуждать, дискутировать на равных. Я решил заниматься профсоюзом. Приехал и пошел по людям, призывал создать нормальный профсоюз. Многие не верили. Но сила профсоюза в его численности. По ТК 50 + 1 процент работников в профсоюзе — можешь начинать разговаривать как партнер, инициировать коллективные переговоры. Если нет 50%, компания не обязана с тобой общаться.

**— С начала твоей активной профсоюзной деятельности, буквально за несколько недель, профсоюз вырос в разы.**

— Да. Это был 2005 год. За два месяца профсоюз вырос с 70 человек до 1200. Мы находили тренеров, преподавателей, которые проводили тренинги, семинары. Мы учились вести переговоры, изучали ТК, практику американских, немецких, бразильских профсоюзов. Скоро мы вышли с первыми требованиями: сравнить эти грейды между разрядами, которые незаконно и несправедливо ввела администрация, и повысить зарплату на 30 или 40 процентов. Это глобально много и иностранному руководству непонятно. У них традиционно — 3–5 процентов. Мы долго разъясняли, что в цифровом выражении наши 30 процентов меньше, чем их 3–5. И вот мы выдвинули первые требования и 2 ноября 2005 года провели предупредительную часовую забастовку. Первый раз в жизни было страшно. На сегодняшний день у меня восемь проведенных забастовок. С разной степенью успеха. Уже не боюсь, понимаю, что это лишь инструмент для того, чтобы работодатель вышел на справедливые переговоры.

**— Есть ли в твоей практике работодатели, которые договариваются без забастовок и сразу идут на диалог? Или забастовка необходима вообще всегда?**

— Тот же Volkswagen, имея опыт построения производственных советов, старается не уничтожать демократию внизу. Несколько раз на моей памяти переговоры проходили безболезненно. Но Ford достаточно жесткий в этом плане, мы и гремели за счет знаковых забастовок на Ford, в том числе 23-дневной.

**— А сейчас в рамках МПРА с кем работаете?**

— Мы сделали профсоюз мультисекторальным. Сейчас здесь не только автомобильный сектор, но и множество других предприятий.

**— В чем польза работодателю от профсоюза?**

— Мы получали благодарности за совместную работу с менеджментом предприятий. Многие российские предприятия — это подразделения международных корпораций. Чтобы улучшить жизнь всем, в том числе и работникам офиса, менеджмент должен обосновать, что коллектив хочет гораздо больше, нежели существующие условия. И, ссылаясь на требование профсоюза, менеджмент может улучшить и свою жизнь, и жизнь сотрудников всего предприятия. Это совместная работа.

**— МПРА уже лет 10. Его деятельность успешна? Сколько компаний вы заставили идти на уступки?**

— Если бы был успех, у нас численность была бы 2 млн. Тогда бы я сказал, что наша деятельность успешна. В 2011 году был подписан последний коллективный договор, заключенный нами на Ford. Он был лучшим в регионе, одним из лучших в России. Мы к нему шли через большие жесткие противостояния, но всегда понимали, какую грань нельзя переходить. У нас не было цели уничтожить предприятие, мы всегда хотели улучшить его работу и отношение руководства к людям. Уважение, которое все-таки появилось у начальников, супервайзеров к работникам, было воспитано в том числе благодаря профсоюзу. Сейчас у нас отличнейший коллективный договор на Volkswagen. А АвтоВАЗ нас традиционно не допускает к переговорам, потому что наша организация достаточно маленькая. Старые профсоюзы там еще держатся, это огромное количество работников, которые ни разу не открывали ТК. Поэтому какое-то глобальное соглашение со всем автомобильным сектором пока невозможно. В России работники чаще всего остаются для работодателей туземцами, которые работают на них. И работодатели очень удивляются, когда туземцы начинают что-то требовать.

**— Раз уж говорим о Ford, то, насколько я знаю, у них на подходе очередная забастовка, очередная кампания по коллективному договору. Что там происходит?**

— Кризис из-за санкций против России снизил продажи продукта в разы. Нет заказов — нет работы. На заводах вместо трех смен работает две или одна. Численность профсоюзов сократилась, что логично. Корпорации глобально снижают затраты, в первую очередь на персонал. На Ford сейчас противостояние не потому, что работники хотят что-то улучшить, а потому, что компания хочет отнять то, что уже есть. Но когда люди в простое, методика забастовок не очень действенна, если участвуют 8–10 человек, а не весь коллектив.

8

забастовок провел Алексей Этманов

**— Как ты аргументируешь свою позицию в споре с работодателем? С экономистом, который за столом переговоров говорит, что повышение зарплат сделает завод экономически невыгодным и он закроется.**

— Если работодатель ведет честные переговоры, аргументированно объясняя, где и почему нужно снизить требования, профсоюз всегда это поймет. Основная задача — сохранить рабочие места. Менеджмент всегда грозит закрыть завод и оставить всех без работы, но мы научились определять, обоснованы такие угрозы или нет, каково действительное финансовое положение компании. Финансовый анализ — одно из направлений нашей деятельности. И мы никогда не заинтересованы в закрытии предприятия.

**— Скажи, сложно провести забастовку? Юридически и организационно.**

— Очень сложно и страшно. У нас не только противостояние с работодателем, у нас в конфликт сразу вклиниваются региональные власти, привлекают силовиков. Это все страшно тяжело. Бывают такие тупиковые ситуации, когда никто не идет на уступки. На выходе получаем разрушенную организацию, уволенных людей. Возглавляющие забастовку несут ответственность за то, чтобы работникам, которые их поддержали, не был причинен серьезный вред, чтобы их не уволили. Организовать забастовку в российских реалиях сложно, но еще сложнее ее завершить. Все понимают, что никогда компания не даст все, что просит профсоюз, это потеря лица. То есть нам нужно найти точки соприкосновения, которые позволят не потерять лицо всем участникам этого локального конфликта.

Новое постановление ВС. Как суды будут рассматривать дела о нарушениях требований охраны труда

**— Как вы справляетесь с тем, что участники забастовки на время ее проведения перестают получать зарплату? Для участников это проблема. Люди не приносят зарплату домой, там к ним возникают вопросы. Что вы делаете? Объясняете или поддерживаете?**

— В МПРА был забастовочный фонд. Я в Америке наблюдал, как профсоюз авиамехаников бастовал полгода. Забастовочный фонд они «съели» на втором месяце. А потом все вышли на работу в другие организации, но пикеты вокруг аэродрома стояли постоянно. В итоге их требования выполнили и все вернулись на рабочие места.

Верховный суд: главные решения и выводы 2018 года. Как применять их в работе

**— Любая профсоюзная деятельность, защита интересов работников, защита своего права в социальном партнерстве, практически всегда переходит в судебную плоскость. С какими основными проблемами сталкиваетесь в судах? Как готовите своих юристов?**

— У нас огромная практика ведения судебных дел. Наши юристы — идейные люди, которые за небольшую зарплату защищают членов профсоюза в судах. У них за плечами

серьезные победы. Мы в свое время отсудили вредность у Ford, там колоссальные деньги. Самые большие проблемы, с которыми мы сталкиваемся в процессе, — это некомпетентность прокурорских и судейских работников. Они не хотят трактовать законы или трактуют вообще непонятно, в какую сторону. Понятно, что два юриста — три мнения, но часто сталкиваемся с такими фактами, когда кажется, что проблема решается не без административного ресурса оппонента. Этого мы не можем доказать, но идем в более высокую инстанцию и выигрываем.

**— Я сейчас представляю интересы работодателей, реже — работников. Я заметил, что года с 2010 сильно изменилась судебная практика. Особенно по Москве, Санкт-Петербургу, Ленинградской и Московской областям. Если раньше работодателю было сложно — судьи действительно помнили о социальной функции трудового права и защищали интересы работников, а нам приходилось придумывать некие нестандартные решения, писать сложные документы, глубоко анализировать закон, то последние годы суды практически ограничиваются только проверкой процедуры в тех же незаконных увольнениях, и если процедура соблюдена, то, в общем, на этом судебное заседание заканчивается. Какие твои наблюдения?**

— Да, подтверждаю твои слова. Это для нас проблема. Идет некая волна, подавляющая желание работника защитить себя в суде. Может это связано с какими-то распоряжениями сверху. Недавно слушалось одно дело о незаконном переводе работника в другой филиал, и представитель работодателя прямо на коленке рисовала документы и отдавала судье. Мы такого не встречали нигде, но в итоге все равно как-то проиграли. Безусловно, будем обжаловать.

**— Как вы боретесь? Пишете жалобы в квалификационную коллегию или как-то еще?**

— У нас, на самом деле, за исключением Всеволожского района, все суды одномоментны, с этими судьями, надеюсь, больше никогда в жизни не встретимся. Жалобы писали, но это не стало системой. Мы просто идем в вышестоящую инстанцию и оспариваем. И МПРА подвергался преследованию со стороны прокуратуры, мы судились с 2017 года.

**Пусть мы по разные стороны баррикад, но мы все — уважающие друг друга люди. Мне всегда нравилось, что даже в суде напротив сидел достойный человек**



**— Расскажи чуть подробнее.**

— Прокуратура хотела закрыть МПРА за то, что мы — иностранные агенты, занимающиеся политикой. А иностранные агенты мы потому, что получали иностранное финансирование. МПРА — член международного Глобального союза IndustryALL, куда каждый год платит членские взносы. IndustryALL профинансировал проведение семинаров, которые традиционно проводятся для профсоюзов. Оперативно был подан иск о ликвидации врагов народа — МПРА. Поднялась волна злорадства — иностранных же агентов прикрыли, этих, которые уничтожают наши производства. Целые серьезные фильмы на бюджетные деньги выпускали о механике профсоюза. Нас ликвидировали. Такого наступления со стороны властей на профсоюз не было никогда. Но мы обжаловали ликвидацию, и в мае 2018 года Верховный суд отменил решение Санкт-Петербургского городского суда.

**— Ты был некоторое время областным депутатом и имел возможность выступать с законодательскими инициативами. Какие законопроекты ты предлагал?**

— Например, в ТК есть статья 134, которая гарантирует повышение зарплаты, ежегодную компенсацию инфляции, но написана она довольно размыто. Мы хотели внести в эту статью конкретику и подали соответствующий законопроект с соблюдением необходимых процедур. Мы собирали подписи, в том числе в интернете, в поддержку законопроекта. Но это расценили как политическую агитацию, политическую деятельность по изменению законодательства.

**— Вас хорошо тогда поддержало профсоюзное сообщество.**

— Конечно, ведь это абсолютно незаконно, противоречит всем международным конвенциям. Поддержали все организации, которые входят в ФНПР, которые являются членами IndustryALL. Были митинги, пикеты. Вместо того чтобы заниматься работой по защите интересов трудящихся, мы занимались своими проблемами. Так и было задумано.

**— В законодательстве давно существует трудовой арбитраж, медиация в рамках рассмотрения трудовых споров. Они работают? Раньше не работали.**

— Не работают. Мы предлагали такие методы решения конфликтов, но практика показала, что работодатели просто боятся и не доверяют арбитражу. За 10 лет моей работы медиаторов или арбитров не вызывали никогда.

**— Как ваш профсоюз противодействует таким практикам, как аутсорсинг? Я помню, одно время для вас это было достаточно критичным требованием.**

— Аутсорсинг — это гибкость в сфере труда, но она может привести к ситуации как в Америке, где человека по щелчку пальца могут уволить, где занятость отнюдь не гарантирована, где люди не уверены в завтрашнем дне. Каким-то работодателям это выгодно, но мы всегда старались договориться об определенном проценте, который возможен для работников с неустойчивой занятостью. И вносили это условие в коллективные договоры.

**— Чем сложно трудовое право?**

— Несовершенством ТК. Это та отрасль права, где нужна завершенность в законах.

**— Каким должен быть юрист по трудовому праву?**

## **Нас ликвидировали. Такого наступления со стороны властей на профсоюз не было никогда. Но в мае 2018 года Верховный суд отменил решение Санкт-Петербургского городского суда**

— Смотри, на кого он работает. Было очень неприятно после тебя работать с юристами, которые, нарушая закон, говорили, что лишь выполняют порученную работу. Я помню, ты даже давал комментарии работодателю, что в каких-то моментах идут нарушения, а не пытался подтянуть закон под желание некомпетентного руководителя. Юрист должен всегда оставаться юристом, быть грамотным советником для своего босса, предостерегать его от ошибок. Печально смотреть на инсинуации юристов, которые не имеют гордости за свою профессию. Вот тебя я вспоминаю всегда и как достойного противника, и как социального партнера. Ты же сам знаешь, у нас никогда не было перехода на личности. Дело — делом. Пусть мы по разные стороны баррикад, но мы все — уважающие друг друга люди. Мне всегда нравилось, что даже в суде напротив сидел достойный человек.

**— Спасибо. Юрист должен уважать себя. Сам выступаешь в судах?**

— Нет. В судах бываю, но для выступлений есть специально обученные люди. Я — «говорящая голова» профсоюза. Каждый должен заниматься своим делом. Самая большая проблема в нашей стране: во всех сферах деятельности у нас огромное количество непрофессиональных людей.

## **Вопросы о личном**

**— Расскажи о своих детях. Кем в твоих мечтах они станут?**

— Прежде всего хочу, чтобы выросли людьми, которые будут уважать все вокруг себя. Хочу, чтобы они были здоровы, чтобы получили достойное образование. В профессиональном плане пусть сами выбирают свой путь. Я же буду настаивать на изучении языков. Хотел бы отправить их учиться в Берлин. Мне нравится этот мультикультурный город, и там бесплатное высшее образование даже для иностранцев. Мечтаю, чтобы мои дети понимали, что живут в многонациональном мире, получали образование, когда вокруг них люди разных рас, вероисповеданий, и росли терпимыми к иной вере, к иному мнению.

**— Как профсоюзная деятельность повлияла на тебя в личном плане?**

— Профсоюз много дал в плане личностного развития и расширения кругозора. При выполнении регулярной монотонной работы без дополнительной пищи для ума

начинаешь тупеть. Этой пищей стала профсоюзная деятельность, изучение законов, психологии, тактики и стратегии ведения переговоров. Это меня развило. Я же пришел сварщиком. Я в компьютере две кнопки знал. ТК не открывал. А теперь я знаю три кнопки в компьютере и два раза открывал ТК. Шутка. Работа в профсоюзе — большой развивающий фактор.

**— Тебя пытались подкупить?**

— Для меня работа в профсоюзе — не про личную выгоду. Купить пытались, и предложения были серьезные. Переманивали на другую сторону. Я отказывался. Многие уходят из профсоюза, начинают заниматься карьерой. Это нормально. Человеку из профсоюза могут предложить работу в отделе персонала в другой стране, он поедет. Но это случаи из Германии, там вообще особые отношения с персоналом.

**— Есть увлечения, кроме профсоюзной деятельности?**

— Дайвингом занимаюсь, я дайв-мастер. Есть даже сертификат спасателя. Регулярно погружаюсь, у меня свое оборудование. Еще увлекаюсь подводной охотой, рыбалкой.