

# ПРАВО НА ЗАЩИТУ

ВЫПУСК  
3  
ИЮЛЬ 2005

Издание  
осуществляется  
при поддержке  
Фонда Форда

## В ВЫПУСКЕ:

стр. 2  
Хроника

стр. 3  
Абонент «Черные зарплаты» ждет ваших сообщений!

стр. 5  
Главная реформа — самосознания...

стр. 7  
Специализированные трудовые суды

стр. 9  
В поисках взаимоприемлемого решения

стр. 18  
Что стоит за «философией» бизнеса?

## ХРОНИКА

### АПРЕЛЬ

«Круглый стол» «Защита прав наемных работников и соблюдение прав предпринимателей – в интересах государства» с участием представителей государственных органов, союзов работодателей, профсоюзов, ученых

Семинар для представителей союзов работодателей и профсоюзных организаций «Срочный трудовой договор»

Пикет у здания администрации города Екатеринбурга, посвященный Дню памяти погибших и травмированных на производстве

### МАЙ

На сайте Консультативного совета открыт подраздел «Зарплата в конверте» для сбора информации о предприятиях и работодателях, выдающих работникам заработную плату в конверте ([http://www.uraltradeunion.ru/patru/v\\_konverte.html](http://www.uraltradeunion.ru/patru/v_konverte.html))

Пейджер 002, абонент «Черные зарплаты»

Семинар для представителей муниципалитетов, союзов работодателей «Государство и бизнес в процессе легализации нетрадиционного найма работников»

### ИЮНЬ

«Круглый стол» в городе Березовском с представителями мэрии, муниципальных предприятий, профсоюзов

«Круглый стол» в городе Полевском с представителями мэрии, муниципальных предприятий, профсоюзов

Семинар для представителей профсоюзных организаций «Новое в законодательстве: изменения в федеральном законе “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”»

## АБОНЕНТ «ЧЕРНЫЕ ЗАРПЛАТЫ» ЖДЕТ ВАШИХ СООБЩЕНИЙ!

Вам не выплачивают зарплату, не оплачивают больничный лист и не выдают отпускные? Вы заглядываете в конверт с зарплатой и понимаете, что никаких отчислений в пенсионный фонд не сделано, подоходный налог не уплачен? Все это результат ваших неоформленных трудовых отношений. Работодатель таким образом надувает и вас, и государство, получая сверхприбыль. Вы же лишаетесь социального пакета, который гарантирует выплаты по больничным, отпускным... Вы трудитесь не покладая рук, а в результате не заработаете даже на нищенскую пенсию... Да еще и останетесь виновным в неуплате подоходного налога государству.

Несколько профсоюзов объединились для борьбы с нерадивыми работодателями. Если вас волнует ваше будущее и если вас не устраивают условия оплаты труда, информацию об этом направляйте на пейджер 002, абонент «Черные зарплаты» или 21955.

### ПЕРВЫЙ ШАГ — ВИРТУАЛЬНАЯ БИРЖА ТРУДА

Благодаря реализуемому Консультативным советом проекту «Правовые и общественные механизмы, гарантирующие права работников, нанятых по срочным трудовым договорам или на основе устной договоренности», поддержанному Фондом Форда, стало возможным развитие сайта организации (<http://www.uraltradeunion.ru>).

Один из новых разделов сайта посвящен реализации важной задачи проекта – созданию независимой от органов государственной власти Биржи труда для потенциальных работников и работодателей.

В январе 2005 года на сайте создана виртуальная Биржа труда (<http://www.uraltradeunion.ru/birga/>). Она включает в себя несколько разделов, призванных способствовать защите интересов и достижению согласия сторон при нетрадиционных способах найма.

Биржа труда создана для сбора информации о вакансиях, рабочих местах, которые могут предоставить предприятия любого уровня и организационной формы, индивидуальные предприниматели, а также для аккумуляции информации о потребностях граждан в работе.

Разделы «Предлагаю работу» (<http://www.uraltradeunion.ru/birga/rabota/index.php>) и «Ищу работу» ([http://www.uraltradeunion.ru/birga/rabota/rabota\\_poisk.php](http://www.uraltradeunion.ru/birga/rabota/rabota_poisk.php)) доступны любому работодателю, стремящемуся найти подходящую кандидатуру, и работнику, цель которого – обрести достойную работу. Каждая из сторон может бесплатно разместить здесь информацию об условиях совместной работы. Для этого в разделе «Предлагаю работу» отделу кадров необходимо заполнить анкету «Добавить вакансию», а работникам – в разделе «Ищу работу» – анкету «Добавить резюме». Кроме того, в данном разделе можно ознакомиться с нормативными актами, регулирующими вопросы трудоустройства, пенсионного обеспечения работников.

В разделе «Нормативные акты» (<http://www.uraltradeunion.ru/acts/>) мы размещаем правовые документы, касающиеся трудового права (от найма на работу, зарплаты до вопросов увольнения и прав профсоюзов) и социального обеспечения.

С судебной практикой, отражающей мнение правоприменителя при разрешении споров на предприятиях, можно ознакомиться, посетив страницу <http://www.uraltradeunion.ru/birga/acts.html>. В разделе «Судебная практика» (<http://www.uraltradeunion.ru/sudpraktika/>) вы найдете решения и постановления судов различных инстанций и уровней, касающиеся споров работников с работодателями, реализации прав профсоюзов, защиты социально-трудовых прав.

Формируется и база образцов документов (<http://www.uraltradeunion.ru/obrazcy/index.html>), которые могут помочь в различных ситуациях, связанных с трудоустройством, – от приказа о принятии на работу до заявления о предоставлении отпуска по беременности и родам. В этом разделе Вы сможете найти образцы, бланки договоров, соглашений, касающихся взаимоотношений работников и их представителей, работодателей и муниципальных и государственных структур, призванных соблюдать и защищать интересы работников, образцы заявлений и исков.

Планируется развитие подраздела «Служба по урегулированию трудовых споров» (<http://www.uraltradeunion.ru/birga/sluzba/index.html>).

Здесь будет размещаться информация о работе муниципальных структур, созданных для оформления трудовых договоров при нетрадиционных способах найма.

Работники, желающие проконсультироваться по вопросам соблюдения их социально-трудовых, пенсионных прав, могут обратиться к разделу «Есть вопросы» (<http://www.uraltradeunion.ru/consult.html>). Юристы организации постараются как можно оперативнее откликнуться и дать грамотный ответ.

Кроме того, на сайте в разделе «Жалобная книга» как граждане, так и профсоюзные организации могут высказать свое мнение о соблюдении, выполнении достигнутых договоренностей между работниками и работодателями об условиях работы.

Сайт пополняется ежедневно, редакция сайта открыта для сотрудничества и будет благодарна за предоставленную информацию и отклики о работе.

**Наталья Ермилова, редактор сайта**

## ГЛАВНАЯ РЕФОРМА — САМОСОЗНАНИЯ...

Нередко проблемы в нашей жизни возникают из-за нашей правовой неграмотности, элементарного неумения воспользоваться своими правами, что частенько используют в своих интересах нечистоплотные чиновники. Пробел в правовых знаниях населения Среднего Урала стремится восполнить Ассоциация гражданского территориального самоуправления Свердловской области. На несколько наших вопросов любезно согласился ответить ее президент Борис ВОРОНИН.

***Борис Викторович, правовой «ликбез» граждан – это основная сфера деятельности вашей ассоциации?***

Опыт, накопленный мировым сообществом, показывает, что проблемы жизнеобеспечения населения в период, когда государственная казна пуста, могут быть решены только с созданием самозарабатывающих, саморазвивающихся территорий. Территориальная общественная власть в большинстве стран является не менее важной и значимой для населения, чем государственная. Главное назначение местного самоуправления состоит в том, чтобы дать людям возможность отойти от опеки государства и самостоятельно решать хотя бы часть своих проблем, а также вести законодательное оформление гарантируемых Конституцией прав. Ассоциация гражданского территориального самоуправления Свердловской области существует с 1991 года. В первую очередь мы помогаем людям в самоорганизации и самоуправлении. Мы занимаемся подготовкой и реализацией социально-экономических программ, защищаем конституционные права граждан и развиваем органы территориально-общественного самоуправления (ТОС).

Все наши сотрудники специализируются на различных вопросах. Например, есть свой юридический корпус по трудовым спорам, в котором примерно 1200 юристов.

***А что подвигло Вас заняться информационно-правовым обеспечением населения?***

Опыт работы нашей ассоциации показал, что проблема правовой защиты населения стоит очень остро. Сеть государственных юридических консультаций не способна охватить всех нуждающихся, а платные услуги многим недоступны. «Гражданский университет», созданный Ассоциацией гражданского территориального самоуправления Свердловской области, – это учреждение дополнительного образования в области территориального и местного самоуправления, правозащитной деятельности, повышения социально-экономической, хозяйственной и правовой грамотности населения. У нынешних молодых людей нет зашоренности сознания, они проще смотрят на многие вещи, и поэтому, я думаю, наша задача – воспитать новое поколение юристов, которые будут качественно заниматься социальными проблемами граждан. Мы уже подошли к созданию инсти-

туда семейного адвоката. Он очень востребован населением.

***Как Вы считаете, деятельность Вашей ассоциации может способствовать наведению порядка в сфере трудовых отношений, в частности при нетрадиционных способах найма граждан на работу?***

Очень важно научить людей пользоваться своими правами, отстаивать их. Нужно информировать людей, чем мы и занимаемся. Сейчас главная реформа – реформа самосознания. Каждый должен осознавать себя человеком. И

уметь за себя постоять. Поэтому мы стремимся не только информировать людей по наиболее кричащим вопросам, но и будить их самосознание. И тогда человек сам найдет способ, чтобы при приеме на работу его права не были ущемлены.

Возможно, скоро будет открыта наша постоянная рубрика на Областном радио, где мы также будем вести разговор о том, что больше всего волнует свердловчан. Такое предложение уже поступило.

**Ирина Неуймина, Евгения Белоброва**

## СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ ТРУДОВЫЕ СУДЫ

Во многих европейских странах сформирована специализированная трудовая юстиция в виде трудовых судов или административных органов, которые наделены функциями по разрешению трудовых споров. Специализированные трудовые суды существуют в Германии, Финляндии, Великобритании, Франции, Австрии, Бельгии, Дании, Люксембурге, Испании, Португалии, Швейцарии (в отдельных кантонах), Швеции и в ряде других стран. Во Франции, к примеру, трудовая юстиция существует около двухсот лет и полностью оправдывает себя.

Действующие в Российской Федерации судебная система разрешения трудовых споров и гражданско-процессуальное законодательство в настоящее время недостаточно ориентированы на защиту трудовых прав граждан, а правовые нормы трудового законодательства существенно ограничивают право гражданина на судебную защиту, что противоречит статье 46 Конституции РФ. Это привело к росту числа нарушений трудовых прав граждан и снижению уровня эффективности их судебной защиты.

За последние годы значительно возросло количество трудовых дел в судах:

- о незаконных увольнениях и переводах;
- о взыскании заработной платы;
- о суммировании основного очередного и дополнительного отпусков;
- об отказе в приеме на работу;
- об отказе в праве на получение пособий;
- о возмещении морального вреда и т. д.

Практика свидетельствует, что в судах общей юрисдикции трудовые дела разрешаются годами.

Часто отменяются решения судов по спорам, вытекающим из трудовых, пенсионных и иных правоотношений из-за неправильного применения законодательства о труде и социальном обеспечении. Представляется, что решить данные проблемы можно именно путем создания специализированных трудовых судов.

Учреждение в России специализированных трудовых судов будет способствовать:

- 1) созданию реальных гарантий по реализации конституционных прав граждан на судебную защиту в целом и трудовых прав в частности;
- 2) обеспечению реального соблюдения требований процессуального законодательства при разрешении трудовых споров в суде;
- 3) усовершенствованию правового механизма реального и быстрого исполнения судебных решений, особенно по делам о взыскании заработной платы, пособий и других денежных выплат.

Одновременно защитная функция суда по трудовым делам должна включать всю совокупность мер:

- по мирному урегулированию разногласий между сторонами спора;
- по быстрому принудительному восстановлению нарушенных прав и законных интересов субъекта трудового и иного производного от него правонарушения по возмещению в полном объеме имущественного и морального вреда, понесенного работником или работодателем.

В таких судах по заявлению работодателей и работников можно будет оспаривать все ненормативные акты, ведомственные разъясне-

ния, соглашения о труде и локальные нормативные акты организаций, касающиеся условий труда и др.

В законодательстве зарубежных стран, где созданы специализированные суды по трудовым делам в соответствии с рекомендациями МОТ, указано, что суды должны принимать меры к окончанию как индивидуальных, так и коллективных споров мирным путем. Поэтому судебные слушания в трудовых судах начинаются лишь после того, как завершится примирительная процедура. При достижении согласия суды помогают сторонам спора определить условия мирового соглашения. Примирительная процедура должна и по законодательству Российской Федерации носить обязательный характер для сторон спора.

При совершенствовании законодательства целесообразно предусмотреть обязанность членов судов по трудовым делам на всех стадиях рассмотрения спора оказывать действенную помощь сторонам трудового спора в урегулировании его мирным путем.

Процесс в трудовом суде должен быть значительно дешевле и доступнее, чем в обычном гражданском. Процедура разрешения дел по трудовым спорам должна быть менее формальной, а сроки прохождения дела и исполнения решения – более короткими, чем это принято в обычных гражданских судах. Так, дела о восстановлении на работе и о взыскании заработной платы, пособий и других выплат должны разрешаться в течение одного месяца, а остальные – в пределах трех месяцев.

Создание трудовых судов в России повлечет за собой внесение существенных изменений в содержание Федерального конституционного закона «О судебной системе Российской Федерации», Гражданского процессуального кодекса и ряда других федеральных законов.

Над всем этим еще предстоит работать специалистам федеральных органов исполнительной власти, судьям и ученым.

## КРУГЛЫЙ СТОЛ

### В ПОИСКАХ ВЗАИМОПРИЕМЛЕМОГО РЕШЕНИЯ

#### КТО О ПРАВАХ, А КТО О ПРИБЫЛЯХ...

В Екатеринбурге состоялся «круглый стол» «Защита прав наемных работников и соблюдение прав предпринимателей – в интересах государства». Чтобы обсудить эту тему и попытаться выработать правовые и общественные механизмы, гарантирующие права работников, принятых по срочным трудовым договорам или на основе устной договоренности, в помещении Дома актера собрались представители науки, власти, профсоюзов, правозащитных организаций, объединений работодателей. По ходу обсуждения рассматривались довольно интересные и важные вопросы, связанные с основной темой «круглого стола», такие, как «Нетрадиционный найм – спасение малого бизнеса или обман работника и государства ради извлечения прибыли», «Заинтересованные в легализации трудовых отношений и противодействующие стороны», «“Трудовой суд”, “Биржа труда”, “Страховой фонд” – нетрадиционные общественные структуры для преодоления противоречий интересов между органами муниципальной власти, предпринимателями и работниками», «Профсоюз как ведущая сила в организации совместных мероприятий с работодателями, муниципалитетом, экономическими институтами и работниками», «Примерные финансовые затраты сторон на поэтапную легализацию черного рынка рабочей силы и зарплаты» и др. Вел «круглый стол» председатель СПОО «Консультативный совет региональных профсоюзных объединений» С. И. Беляев.

#### **Беляев Сергей Иванович:**

– Вопрос, который мы сегодня подняли, касается работников, социально не защищенных в наше беспокойное время: у них нет ни пенсионных гарантий, ни социальных выплат, им не оплачиваются больничные листы... Я надеюсь, что сегодняшняя наша дискуссия позволит сформировать алгоритм, который станет для кого-то руководством к действию, для кого-то поводом для принятия локального нормативно-правового акта, который на территории того или другого муниципалитета регулировал бы трудовые отношения.

Что такое нетрадиционный найм, с нашей точки зрения? Трудовые договоры заключаются не на всех предприятиях, на которых

они должны быть заключены. И, более того, на большинстве предприятий их нет вообще. Вполне уважаемые производственные объединения, которые действуют на территории Свердловской области, работают со своими сотрудниками по очень простой схеме: официальная зарплата платится в размере двух-трех тысяч рублей, а фактически сотрудники получают по несколько десятков тысяч. Работник доволен, так как это хорошие деньги. При этом здравомыслящие люди понимают, что ситуация, в которую они попадают, может в будущем оказаться для них миной замедленного действия.

Сегодня оборот скрытой зарплаты составляет где-то 80 процентов, где-то 60. Это большие

суммы. Можно только предполагать, какую огромную часть подоходного налога недополучают муниципалитеты, сколько социальных программ можно было бы успешно освоить на эти деньги. Так дальше продолжаться не может, во всяком случае так считают профсоюзы.

**Мерзлякова Татьяна Георгиевна, Уполномоченный по правам человека Свердловской области:**

– Уделяю защите экономических прав человека большое внимание. Гражданско-правовые, трудовые права незыблемы, их мы должны отстаивать. Если говорить об обращениях граждан к нам по защите экономических прав, то их в последнее время стало меньше. Я это связываю с тем, что в Свердловской области прокурор стал уделять больше внимания гражданско-правовым отношениям и серьезно заниматься трудовыми правами граждан. Проблема банкротства – это проблема, которая будоражит сегодня всю Россию. Считается, что она актуальна для работодателя (собственника), но не актуальна для сотрудника. Но в результате банкротств предприятий человек оказывается не защищен законом, долги по зарплате растут..

Были случаи, когда арбитражные управляющие реализовывали имущество предприятия, а деньги клали себе в карман. Сейчас прокуратура стала проверять сомнительные сделки.

Кроме того, в некоторых случаях человек не защищен совсем, работая, например, реализатором. При устройстве на работу трудовая книжка не оформляется. И что же оказывается?

Если случается беда, человек не знает, что делать, и его права трудно восстановить. Другая проблема – Пенсионный фонд. Законодательство очень сложное. После того как появился ЕСН, сборы в Пенсионном фонде перестали быть страховыми, арбитражной практикой они стали восприниматься как налоговые. И если в течение шести месяцев Пенсионный фонд не обратится в суд в пользу заявителя, то бесполезно будет что-то доказывать... Часто в силу разных причин Пенсионный фонд поздно узнает о том, что от заработка трудящегося должны были идти средства на его счет.

Женщина из Ивделя, работая в одной из структур, не имела ни трудового соглашения, ни трудовой книжки И она надеется получить пособие по беременности и родам. В то же время она не стояла на учете в центре занятости. Очень сложно сейчас восстановить ее права.

Особая проблема – травмы, увечья. Особенно высок травматизм у строителей. Работа без трудовых соглашений распространена на стройках у частных. Полученные травмы бывают очень тяжелые. Как здесь обойтись без больничного листа? Люди начинают осознавать, что да, наверное, следовало бы оформиться на работу как положено. Наш сотрудник выехал, встретился с людьми, работающими по аналогичной схеме на лесоповале. Мы привлекли прокуратуру. Были восстановлены не только трудовые права работников, но и уволен работодатель.

Люди очень часто боятся называть себя, жалуюсь на хозяев. Но есть и такие, кто смело де-

лает это. Они рассказывают, что им не разрешают заключить трудовое соглашение, не производят записей в трудовой книжке.

Бывает, что человек проработал два–три года и вдруг выясняется, что в трудовой книжке записей не было, что в Пенсионный фонд деньги не отчислялись. Как правило, это выясняется, когда человек выходит на пенсию.

Например, на автозаправке, что на улице Репина в Екатеринбурге, человек проработал всю жизнь, а когда пошел на пенсию, выяснилось, что четыре года он не работал, – факт трудовых отношений доказать было непросто, непросто было и восстановить его в правах. Действовали через налоговые органы. Нередко идет оплата и черным налогом. К нам обращаются молодые люди из банковской системы, когда видят, что платят им не ту зарплату, что зафиксирована в трудовом договоре. Мы встречались с руководителями этих банков. Я, как правило, тех сотрудников, которые к нам обращаются, не называю. Самая главная задача проекта, который мы сейчас обсуждаем, – информировать людей, вести профилактическую, разъяснительную работу, бить во все колокола. Легче все это предупредить. Восстановить права очень тяжело. Тем более часто суд даже не принимает иск, ведь у человека нет трудового соглашения.

**Попова Алевтина Борисовна, председатель профсоюза преподавателей музыкальной школы (Ревда):**

– Люди без оформления документов, по устной договоренности работают годами, так как

не хотят связываться с работодателями, не верят ни во что.

**Козлова Ольга Анатольевна, кандидат экономических наук, заведующая сектором социального развития регионов Уральского отделения РАН:**

– Трудовые отношения в России переживают кризис. Работодатели все усилия направляют на обеспечение выживаемости предприятий. В основном люди вынуждены приспособливаться и идти на все условия администрации. Это и является одной из основных причин роста нелегальных трудовых отношений. Доля неформальных отношений возросла и в среднем, и в крупном бизнесе. Ведущая фигура – хозяин (если это малый бизнес) или гендиректор (если бизнес крупный). Вопрос формирования трудовых отношений уходит с федерального и регионального уровня на уровень конкретного предприятия.

Государство либо не желает, либо не может положительным образом повлиять на эту сферу. Интерес внутри предприятия к трудовым отношениям формально имеют многие. Но формирует политику тот, кто платит деньги. Отношение руководителя завода к персоналу не изменилось с 1996 года, когда проводилось исследование по этому вопросу. Типичный руководитель предприятия относится к персоналу как к легко возобновляющему ресурсу. Так относиться можно было в советское время, когда была высокая рождаемость. Через некоторое время положительные тенденции в демографических процессах начнут сокращаться,

численность трудовых ресурсов уменьшится (после нескольких лет роста).

Вопрос о трудовой миграции. Многие руководители говорят, что если не будет своих работников, то их будут привозить из стран Востока. Но что на самом деле происходит? По официальным данным, за рубеж уезжают наиболее квалифицированные наши работники. В Россию же приезжают неквалифицированные (из Китая, Украины, Молдовы, Таджикистана), то есть идет неравноценный обмен.

Если мы не хотим стать ресурсной страной, придется вкладывать деньги в кадры. Идет постиндустриальное развитие общества, когда на первый план выходит персонификация трудовых отношений, что делает человека особенно незащищенным. Это видно по западным странам, с этим сталкиваемся и мы. Постиндустриальные тенденции будут негативно влиять на механизм формирования института найма работников. Профсоюзы числятся в системе потенциальных

агентов в формировании трудовых отношений и остаются единственной дееспособной структурой, способной защитить человека труда.

Весь Трудовой кодекс РФ пронизан индивидуализацией трудовых отношений. По многим распоряжениям работодателя требуется не согласие профсоюза, а личное согласие работника. Но работники заведомо слабее работодателя. Косвенно способствует индивидуализации трудовых отношений расширение сферы применения срочных контрактов. Это создает условия для различий в правах работников, что препятствует интеграции трудового коллектива. Все «кучкуются» по маленьким группам, которые не могут создать общественную организацию по защите своих прав. Расширяется сфера нелегальных трудовых отношений. Работодатель и наемный работник остаются один на один. Все эти факторы так или иначе влияют на нелегальные трудовые отношения, которые получают все большее распространение.

## О ТРУДОВОМ СУДЕ ПОКА МЕЧТАЕМ...

### **Беляев С. И.:**

– Над этой проблемой думают не только в Екатеринбурге, но и в других городах Свердловской области. Мы предлагаем выслушать опыт Областной московской федерации профсоюзов, которая создала трудовой арбитраж и решает те же проблемы, над решением которых работаем сегодня и мы.

### **Коржиков Алексей Борисович, заместитель руководителя трудового арбитража (Москва):**

– 1 апреля 2005 года Трудовой арбитражный суд по разрешению трудовых споров, располагающийся в Москве, отметил свое трехлетие.

16 марта 2005 года по инициативе нашего трудового суда прошло заседание «круглого

стола», посвященное вопросам социального партнерства в Москве и развитию системы досудебного разрешения коллективных трудовых споров. Главный вопрос – разрешение трудовых конфликтов, дальнейшее развитие социального партнерства в СМИ.

Наша организация крайне недовольна тем, как в Москве эти проблемы освещаются в прессе. События, которые были вехами в досудебном разбирательстве по трудовым спорам, взаимосвязаны. Мы впереди других регионов, так как у нас существует соглашение между работодателями, правительством и профсоюзами. Арбитраж существует с 1992 года. Если раньше это была комиссия, то сейчас – организация, которая вносит предложения московским властям по разным вопросам и во многом находит у них поддержку. Два миллиона работников в Москве охвачены этим соглашением. Мы первые, кто восприняли практику западных стран и создали системный орган, обеспечивающий работу трудовых арбитров. Но у нас еще много проблем, так как система новая, неотработанная, малоизвестная.

Неудовлетворительно деятельность трудового арбитража освещается в СМИ, хотя в Берлине такая же ситуация. Наша деятельность направлена на поддержание социального мира между работниками и работодателями. Все понимают, что худой мир лучше доброй войны и стремятся поддерживать это положение. Мы обеспечиваем возможность обращения коллективов в трудовой арбитраж. В настоящее время решаем следующие задачи:

– рассматриваем коллективные трудовые споры;

– оказываем консультативную помощь трудовым коллективам, профсоюзам и работодателям, занимаемся предотвращением трудовых конфликтов и проводим обучение трудовых арбитров, представителей профсоюзов и служб работодателей.

За 2005 год наше вмешательство позволило урегулировать трудовые конфликты на целом ряде предприятий.

В нынешнем году мы провели три семинара для социальных партнеров в форме тренингов и обучающих игр. Мы приняли участие в аналогичных семинарах в Коломне и Пензе. С нашей помощью создано два центра досудебного рассмотрения трудовых споров в Пензе и Санкт-Петербурге. У нас договор с Министерством труда и социальной защиты Киргизии и с Федерацией профсоюзов Кыргызстана. Я надеюсь, что и партнерство с Екатеринбургом даст дополнительный стимул для развития социального мира в наших городах.

**Козлова О. А.:**

*– Как, по-вашему, что же такое социальное партнерство?*

**Коржиков А. Б.:**

– У каждого суда понимание разное. Наши социальные партнеры исповедуют принцип примирения.

Но дважды было и такое: выходили на арбитражное решение, а в этот момент работодатель отказывался с нами сотрудничать...

**Вопрос из зала:**

*«Сталкивались ли вы в вашей деятельности с естественными монополиями?»*

**Коржиков А. Б.:**

– Нет, всё еще впереди. Естественные монополии свои проблемы решают на другом уровне.

**Беляев С. И.:**

– Хотел бы обратить внимание на то, что трудовой суд решает вопросы коллективных трудовых споров. Опыт других стран показывает, что трудовой арбитраж способен решать и проблемы индивидуальных трудовых споров.

Существенное значение имеет и страховой

фонд. Муниципальная власть занимается малым и средним бизнесом. Структура и содержание каждого фонда – свои. При этом там могут быть особенности организационно-правового порядка. Мы предлагаем расширить функции фонда. Чтобы в нем аккумулировались еще и средства нанятых работников (в виде небольших отчислений от заработной платы) и работодателей. Часть денег фонда будет использоваться на решение проблем работников, предусмотренных в договоре о страховании.

Пользоваться собранными деньгами бизнесмены умеют. Это позволит решить проблемы тех, кто работает крупье, реализаторами и т. п., предоставит им возможность пользоваться социальными гарантиями, которые предусмотрены в нашем законодательстве...

## НЕ ПОМЕШАЛО Б ВСЕМ КУЛЬТУРЫ...

**Бобаревский Вадим Владимирович, заместитель председателя профсоюза локомотивных бригад Свердловской области:**

*– Если в Трудовом кодексе РФ заложено, что работодатель у себя на предприятии практически полномостный хозяин, то как работники, которые не оформлены, могут защитить свои права? Если работать без трудовой книжки, то у человека выбор один – или работать, или нет, а если работать – он знает заранее, что рискует. Что ему делать?*

**Козлова О. А.:**

– Все зависит от культуры собственника. А ее-то у наших собственников и нет. Государство делает упор на индивидуализацию трудовых отношений. А раньше упор делался на коллективизм.

**Беляев С. И.:**

– Почему низкая культура только у нанимателей? А где культура у органов власти? Надо и об этом говорить. Власть, если захочет поставить в определенные рамки зарвавшегося биз-

несмена, сможет это сделать. А зачем предпринимателю, который зарабатывает деньги, оформлять с кем-то трудовые отношения, если его никто не контролирует?

**Холодов Владимир Леонидович, председатель Тюмоблпрофцентра (Тюмень):**

– Все упирается во власть. Власть пишет законы, которые определяют порядок трудовых отношений. Власть обманывает работников, лишая их права на пенсию. Работодатель видит, что власть по отношению к гражданину ведет себя бессовестно. Она собирает налоги в Пенсионный фонд, но гарантий, что работник потом получит эти деньги, никаких нет.

И может быть, работодатель поступает лучше, когда черным налом платит работнику. Работник также видит обман со стороны государства и говорит себе: лучше получу деньги сейчас, чем потом будут жить на мизерную пенсию, как живут нынешние пенсионеры.

У государства нет политической воли, чтобы защитить работника и от произвола чиновников, и от произвола недобросовестных работодателей. И долги по зарплате растут, но точной информации по сумме задолженностей никто не знает. На начало года по Тюмени было что-то около восьми миллионов рублей, а сейчас, когда соответствующие органы как следует покопали, оказалось в несколько раз больше.

**Коржиков А. Б.:**

– Если выдавать зарплату в конверте, то учителя вовремя не получают зарплату, не будет де-

нег на медицинское обслуживание и будут расти тарифы на оплату коммунальных услуг. А что касается задолженностей по зарплате, у вас разве профсоюзные организации не отслеживают процесс погашения долгов? У нас имеются все данные по задолженностям. Сейчас на нашей территории только у одной федеральной структуры есть задолженность по зарплате работникам.

**Холодов В. Л.:**

– У нас существуют органы статистики, но информация в них поступает только от предприятий численностью более ста человек.

**Беляев С. И.:**

– Сегодня формирование бюджета всех муниципалитетов напрямую зависит от поступления подоходного налога предпринимателей, которые зарегистрированы и работают на данной территории. Может быть, муниципальной власти осуществлять бóльший контроль в собирании этих налогов, легализации зарплат на данных территориях.

Не секрет, что на одном предприятии могут быть оформлены двадцать человек, но фактически работать до тысячи. Кто, кроме местных властей, которые дают лицензию на строительство, землеотвод, имеют архитектурный надзор, может ответить на этот вопрос?

**Лукичева Тамара Алексеевна, председатель Свердловской территориальной организации (отделения) общероссийского профсоюза работников торговли, об-**

**щественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства РФ «Торговое единство»:**

– Когда мы говорим о том, культурна ли власть, мы должны думать, культурен ли наемный работник. Каждому нужно понять, где его место. Мы пошли по пути дружелюбных отношений с работодателями и государством.

В сфере потребительского рынка трудятся 250–350 тысяч людей. В нашем профсоюзе – 2 тысячи человек.

В нашей отрасли нет той составляющей, с помощью которой можно было бы задействовать рычаги социального партнерства. В России нет союза предпринимателей-работодателей нашей отрасли. Мы стараемся заключать двухсторонние соглашения с Министерством торговли Свердловской области.

Пока интересы профсоюзов и власти совпадают. Даже действующее законодательство позволяет находить точки соприкосновения и приходиться к компромиссам.

Мы предлагаем: давайте сделаем социально-ответственный бизнес. А то что получается: кто платит зарплату нормально – разоряются, теряют свой бизнес. Нужно экономически, как в Германии, заинтересовать работодателя.

Нужно, чтобы отношения с профсоюзами зависели от системы налоговых вычетов. Работодателя возьмешь только деньгами. Сын Ковпака (депутат гордумы) на коллегии Министерства заявил: «У нас профсоюзов нет и не будет».

Власти нужно смотреть внимательнее на бизнес.

**Беляев С. И.:**

– Да, действительно, там, где власть заинтересована, чтобы на ее территории быстрее устанавливались нормальные, цивилизованные отношения между трудом и капиталом, вопросы решаются значительно энергичнее; предпринимателям, которые понимают важность и значимость социальной составляющей бизнеса и вкладывают средства в развитие территории, на которой они ведут свои дела, предоставляются различные льготы. Следовательно, нам нужно искать партнера в органах власти. Можно сказать, что первый шаг сделан. Власть, которую люди избирают (речь идет о муниципалитетах) и которая на этой территории управляет, должна понимать свой интерес в этом.

Муниципалитету не уйти от решения многих проблем, как, например, болезни граждан, травматизм... Так или иначе этих людей будут лечить, поддерживать инвалидов – из тех скудных денег, которые власть сегодня собирает. Но она сможет выделять на эти цели средств больше, если начнет целенаправленно выводить зарплаты из тени.

**Шуман Тамара Михайловна, главный профпатолог Уралпрофцентра:**

– Я одиннадцать лет возглавляю отдел профилактики и могу сказать, что знаю все основания, при которых согласно нашему законодательству при получении человеком профзаболевания ему полагаются материальные и социальные блага от государства. Однако в этой части наши законы в основном не исполняются

или нарушаются самым грубым образом. Сама в этом убедилась, когда получила профзаболевание. Уже три года сужусь с государством.

...Кто должен следить за периодичностью и качеством проведения осмотров? Минздрав Свердловской области. Не следит. Областной центр санэпиднадзора? Не следит. Никто не следит. Когда выяснилось, что на первичном уровне не проводятся профосмотры, моего директора наказали – штрафом. Но из каких средств был выплачен штраф? Думаете, из личного кармана работодателя? Нет. Из средств учреждения

Периодические осмотры – услуга платная. Муниципальному образованию платят деньги работодатель и сами пациенты. Это кормушка для больниц, которые осуществляют осмотры. В состав комиссий входят те, кого направляет туда главный врач. И зачастую они не являются специалистами в данной области, а пользуются лишь благосклонностью начальника.

Что они в таком составе выявят, тем более если ситуация как у меня, когда работодатель и муниципальное учреждение здравоохранения – одно и то же лицо?

Но вот дошла я до суда. Сужусь. Через суд я все-таки добилась, что меня оставили на работе. Но мне многие помогали. Далек не каждый человек способен противостоять такому мощному бюрократическому аппарату. Что предпринять?

**Вопрос из зала:**

***«Может, отменить профосмотры? Проводятся они для вида!»***

Ответ: «Надо укреплять профсоюзы. Если будет больше сопротивления и борьбы, то мы сдвинем с мертвой точки проблему».

**Беляев С. И.:**

– Все эти проблемы ложатся на местную власть. Она все равно будет их решать. Она вынуждена решать их. А для того чтобы их решать, нужны деньги. А деньги есть только у тех, кто их зарабатывает, – у бизнеса. Технологий по работе с бизнесом предостаточно. Нужно только их использовать. Муниципальная власть самая близкая к народу, от нее зависят условия жизни в данном муниципальном образовании. Если она будет эффективно с бизнесом работать, то и качество жизни у людей будет выше и в сфере трудовых отношений наметятся сдвиги к лучшему. И еще. Надо требовать от Государственной думы, чтобы она принимала законы, налагающие ответственность на работодателя, который заключает трудовой договор с работником. Ведь в прокуратуре однозначно заявляют: у них нет рычагов воздействия на работодателей, которые платят МРОТ (официально), а остальное выдают в конвертах. Политическая воля у власти появится тогда, когда мы этого настойчиво начнем от нее требовать.

## ЧТО СТОИТ ЗА «ФИЛОСОФИЕЙ» БИЗНЕСА?

Во все времена особое внимание уделялось ключевому элементу предпринимательства – бизнесмену, тем этическим и юридическим устоям, на которых он базирует свое дело.

Союз предпринимателей (работодателей) торговли и услуг Свердловской области «Бизнес-Лига» на рынке труда существует давно. Президент «Бизнес-Лиги» Сергей Казанцев отмечает, что цель бизнеса в России на сегодня не только получение прибыли и рост хозяйственных оборотов, но и способность выжить в условиях перманентного кризиса. Невольно возникает вопрос: выжить за счет чего? За счет безжалостной эксплуатации наемного труда? За счет разорения конкурентов? Какими этическими нормами руководствуется российский бизнесмен? Этика бизнеса для Сергея Александровича – деловая этика, базирующаяся на честности, открытости, верности данному слову, способности эффективно функционировать на рынке в соответствии с действующим законодательством, установленными правилами и традициями. Успех фирмы, по словам президента «Бизнес-Лиги», во многом зависят от качества работы ее руководства с человеческим материалом. Работники фирм – главный фундамент бизнеса. Очень хорошие, правильные слова. Но на деле часто бывает иначе. И страдают от произвола наших крутых бизнесменов в первую очередь люди, принятые на работу по устной договоренности. Интересно, а как Сергей Александрович относится к нетрадиционным формам найма на работу?

– Вы знаете, – улыбается он, – у юристов есть такое определение – «гражданское согла-

шательство». К примеру, проходит новогодняя елка, но главное действующее лицо – актер, исполняющий роль Деда Мороза, – заболел, и руководство театра предлагает сыграть эту роль любому из зала за энную сумму денег. Конечно, найдутся добровольцы. Но договор-то с ними не заключается. Это и есть гражданское соглашательство.

**– Но ведь если работник нанимается на работу по устной договоренности, то и зарплата ему выплачивается, как говорится, в конверте. Как вы к этому относитесь?**

– Давайте встанем на позицию человека, нанимающегося на работу. С точки зрения государства это, конечно, плохо. Ведь налоги получает оно именно с законных зарплат граждан. Но человеку нужно есть сейчас. Это выбор каждого.

**– Кто, по-вашему, сможет вывести зарплату из тени?**

– Я думаю, это под силу государственной налоговой службе. Если они упростят систему налогообложения, проблем с зарплатой станет меньше. Чем проще, тем лучше.

**– А каков процент такой зарплаты?**

– У малого и среднего бизнеса такой проблемы нет. Ну, может, 5–8 процентов.

**– Сергей Александрович, что лично Вы выделяете в бизнесе?**

– В бизнесе обычно выделяют три составные части: предприниматель, условия предпринимательства, этика бизнеса. Несомненно, главная фигура современного бизнеса – предприниматель, постоянно готовый идти на риск, с неуемной энергией, настойчивостью, умением

преодолевать трудности на пути к намеченной цели, с его свободой в принятии управленческих решений, с нестандартностью мышления.

**– Известно, что российское общество сегодня очень криминализировано. Это как-то отражается на бизнесе?**

– Да. Теневая экономика, по официальным данным, охватывает не менее 40 процентов экономики страны. Связанные с преступным миром люди рвутся не только в бизнес, где они в ряде сфер занимают господствующие позиции, но и в органы власти. Замечу, что криминальный бизнес функционирует часто более эффективно, чем легальный, поскольку соблюдение принятых обязательств обеспечивается в нем угрозой смерти.

**– А говорят, что подавляющее большинство отечественных бизнесменов в той или иной мере связано с криминалом. Наверное, поэтому сегодня в зарубежных деловых кругах бытует мнение, что российские бизнесмены отличаются необязательностью, неумением держать слово, стремлением надуть партнера... Вы разделяете это мнение?**

– Нашим деловым людям пока не хватает авторитета. За рубежом ценят проверенных временем деловых партнеров, а к новичкам относятся очень осторожно. Новоиспеченным предпринимателям, попирающим элементарные основы современной деловой этики, надеяться на успех бесполезно. Во всем мире имеется конкретное понятие деловой этики и обязательности. В США, например, в ходу понятие «техасское рукопожатие», когда стороны просто договариваются о каком-то деле. Если кто-то нарушил условия договора, никто не будет больше иметь с ним дело.

**– До этики «техасского рукопожатия» российскому бизнесу, конечно, еще далеко. Но нам бы хотелось вернуться к началу разговора. К работникам, принимаемым на работу по устной договоренности. Им часто при расчете выплачивают суммы, меньшие оговоренных, загружают дополнительной работой, но без дополнительной оплаты и т. д. и т. п. Что для вас вообще означает эта категория людей – наемные работники?**

– Сегодня эффективно такое управление, которое направлено на повышение роли человеческого фактора. Нацеленное на человека, на личность управление обеспечивает свободное развитие каждого работника, удовлетворение его личных интересов, замыслов. Такой менеджмент именуется нравственным, поскольку базируется на нравственных основах, на совокупности интересов, ориентирован на развитие человеческих отношений.

**Наталья Мосунова,  
Александра Филиппова**

P. S. Нацеленное на человека управление, это, конечно, хорошо. Однако из беседы с президентом «Бизнес-Лиги» ясно, что для бизнеса ничего, кроме прибыли, значения не имеет. Если ему выгодно будет вывести зарплату из тени, он ее выведет, если невыгодно – нет. А иначе это будут лишь рассуждения об упрощении системы налогообложения, этике бизнеса, нравственном менеджменте и прочих далеких от конкретной жизни вещах...

Ежеквартальный бюллетень Свердловской региональной общественной организации «Консультативный совет региональных профсоюзных объединений»

#### Редакционный совет

##### Редактор

Александр Кива

##### Руководитель проекта

«Правовые и общественные механизмы, гарантирующие права работников, принятых по срочным трудовым договорам или на основе устной договоренности»

Сергей Беляев,

председатель СРОО

«Консультативный совет региональных профсоюзных объединений»

##### Координатор проекта

«Правовые и общественные механизмы, гарантирующие права работников, принятых по срочным трудовым договорам или на основе устной договоренности»

Людмила Чуркина

## КОНСУЛЬТАТИВНЫЙ СОВЕТ РЕГИОНАЛЬНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

Консультативный совет региональных профсоюзных объединений – это общественная организация, созданная в соответствии с Федеральным законом «Об общественных объединениях». Учреждена лидерами региональных профсоюзов и организаций для координации усилий по защите интересов организаций и их членов, повышения их профессиональной квалификации, юридических и экономических знаний для осуществления профсоюзной деятельности. Действует с декабря 2000 года, зарегистрирован в органах юстиции 4 апреля 2001 года.

Имеет опыт работы по проектам в сфере защиты прав работников, профсоюзной деятельности, правового обучения, реализованных совместно с российскими и международными партнерами.

В частности, в 2002 году получил и реализовал грант Международной организации труда на создание Интернет-ресурса для региональных профсоюзных организаций, благодаря которому был создан сайт Консультативного совета. На сайте можно ознакомиться с новостями о деятельности российских профсоюзных организаций, нарушении прав работников, вновь принятых правовых актах, касающихся сферы труда, о мероприятиях (прошедших и запланированных) организации. Сайт выступает и своеобразным средством для получения бесплатной юридической помощи.

В Консультативном совете работают специалисты, желающие и способные заниматься практической защитой прав работников, сотрудничать с работодателями и муниципалитетом для улучшения условий труда и жизни российских работников.

На протяжении последних трех лет Консультативный совет реализует совместный с УРАЛПРОФЦЕНТРОМ проект по правовому обучению представителей профсоюзных организаций.

При Консультативном совете существуют юридическая служба и Академия по правам человека, которые осуществляют правовую помощь в форме бесплатного консультирования в общественных приемных, на сайте и представительство в судах, организуют и проводят учебные курсы, семинары, тренинги.

Готовится и публикуется методическая литература по практической защите прав работников.

Почтовый адрес:

Россия, 620072, г. Екатеринбург,

Сиреневый бульвар, 1–313

[www.uraltradeunion.ru](http://www.uraltradeunion.ru)