



РАЗВИТИЕ ПРОФСОЮЗОВ В ТНК В УСЛОВИЯХ РАСПРОСТРАНЕНИЯ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ

Материалы конференции
21–23 марта 2011 года, Москва



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Москва 2011

Сборник материалов конференции IUF, Профсоюза работников АПК РФ и Фонда имени Фридриха Эберта «Развитие профсоюзов в ТНК в условиях распространения неустойчивой занятости», Москва, 21—23 марта 2010.

Среди многочисленных вызовов, с которыми сталкиваются сегодня профсоюзы Восточной Европы и Центральной Азии, особую обеспокоенность вызывает все более широкое распространение неустойчивых форм найма. Подрывая уверенность работников в будущем и лишая их возможности эффективно использовать право на объединение и коллективные действия, неустойчивая занятость усиливает все другие негативные тенденции в сфере трудовых отношений. Это ставит перед членскими организациями IUF задачу выработать целостную стратегию противодействия ее распространению на всех уровнях — в рамках предприятия, корпорации, страны и всего региона.

Сборник подготовлен IUF с использованием материалов Центра социально-трудовых прав (Москва), Профсоюза трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности Украины, а также материалы учебного центра МОТ в Турине (Италия), разработанные для курса «Усиление защиты работников с неустойчивой занятостью» (22—26 ноября 2010 г).

Развитие профсоюзов в ТНК в условиях распространения неустойчивой занятости



Материалы конференции 21–23 марта 2011, Москва



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

СОДЕРЖАНИЕ

Вступление	1
Конференция «Развитие профсоюзов в ТНК в условиях распространения неустойчивой занятости». <i>Репортаж</i>	3
Ответ на угрозу неустойчивой занятости: органайзинг и коллективные действия. <i>Итоговый документ конференции 21–23 марта 2011 года, Москва</i>	8
Что такое «неустойчивая занятость»?	11
Исследования неустойчивой занятости	17
Стратегии профсоюзов в отношении расщепленных форм найма	42
Приложение 1 Атипичные формы занятости и ответ профсоюзов. <i>Итоговый документ международного профсоюзного круглого стола 28–29 ноября 2007 года, Москва</i>	55
Приложение 2 Принципы глобальных профсоюзов в отношении агентств занятости	56

ВСТУПЛЕНИЕ

Среди многочисленных вызовов, с которыми сталкиваются сегодня профсоюзы Восточной Европы и Центральной Азии, особую обеспокоенность вызывает все более широкое распространение неустойчивых форм найма. Подрывая уверенность работников в будущем и лишая их возможности эффективно использовать право на объединение и коллективные действия, неустойчивая занятость усиливает все другие негативные тенденции в сфере трудовых отношений. Это ставит перед членскими организациями IUF задачу выработать целостную стратегию противодействия ее распространению на всех уровнях — в рамках предприятия, корпорации, страны и всего региона.

Серьезным препятствием для этой работы остается низкая информированность профсоюзных организаций о неустойчивой занятости, крайняя недостаточность имеющихся статистических данных о ее распространении и последствиях, малое количество примеров успешной борьбы с ней. В большинстве стран нашего региона отсутствует законодательная база, позволяющая отстаивать права работников, чьи рабочие места и уровень жизни подверглись угрозе.

Одновременно мы сталкиваемся с мощным давлением компаний, прежде всего, ТНК, пытающихся с помощью насаждения неустойчивой занятости снять с себя ответственность в качестве работодателей, максимально переложить риски (особенно после последнего экономического кризиса 2007—2009 годов) на плечи работников и увеличить прибыль, сэкономив на людях. Самой заинтересованной в распространении и законодательном закреплении «новых» форм найма стороной являются частные агентства занятости — фирмы, занимающиеся предоставлением работников «в аренду» и пытающиеся расширить свой бизнес на перспективном рынке стран ВЕЦА.

Понимая масштабы угрозы, профсоюзы региона готовы активно противостоять ей. Опыт, накопленный членскими организациями IUF на уровне предприятий, должен помочь в выработке эффективных решений. На национальном и региональном уровне направление работы было задано встречей 2007 года¹, в рамках которой профцентры ряда стран приняли совместное решение добиваться запрета заёмного труда. В России в настоящий момент на рассмотрении парламента находится подготовленный профсоюзами законопроект, призванный уничтожить почву для неформальных и «трехсторонних» или «расщепленных» (с участием посредника — частного агентства

занятости) трудовых отношений. Принятие такого закона стало бы важным прецедентом для всего региона и значительно укрепило бы позиции профсоюзных организаций в борьбе за достойную защищенную занятость и права работников.

Глобальная природа неустойчивой занятости и ее активное продвижение транснациональными корпорациями требуют от профсоюзов ответа на международном уровне. Поэтому все глобальные профсоюзные федерации — отраслевые объединения профсоюзов — и Международная конфедерация труда, представляющая демократические национальные профцентры, в 2010 году выработали и приняли общие Принципы в отношении агентств занятости². «Приоритетной формой занятости должна оставаться постоянная, бессрочная и прямая занятость», — таков первый и главный из них. Задача этой публикации — помочь воплотить его в реальность.

В эту брошюру вошли, прежде всего, материалы конференции «Развитие профсоюзов в ТНК в условиях распространения неустойчивой занятости» — раздаточные материалы, информация, предоставленная участниками, и сделанные ими презентации, выработанный итоговый документ, а также результаты предшествовавших ей исследований расщепленных трудовых отношений. Важный вклад в борьбу против заёмного труда и распространения неустойчивой занятости вносит Центр социально-трудовых прав, оказывающий юридическую, методическую и экспертную поддержку работе профсоюзов. Его материалы мы с благодарностью используем в этой публикации. Наконец, при подготовке текста мы опирались на материалы учебного центра МОТ в Турине (Италия), разработанные для курса «Усиление защиты работников с неустойчивой занятостью» (22–26 ноября 2010 г).

Вся эта работа была бы невозможна без поддержки и участия Фонда имени Фридриха Эберта, который является участником и партнером многих мероприятий IUF и наших членских организаций.

¹ В международном круглом столе «Атипичные формы занятости и ответ профсоюзов» 28–29 ноября 2007 г. в Москве приняли участие Конфедерация профсоюзов Азербайджана, Белорусский конгресс демократических профсоюзов, Федерация профсоюзов Республики Казахстан, Конфедерация свободных профсоюзов Казахстана, Федерация независимых профсоюзов России, Всероссийская конфедерация труда, Конфедерация труда России, Федерация профсоюзов Украины и Конфедерация свободных профсоюзов Украины. Отчет газеты «Солидарность» о круглом столе и текст принятого заявления (также включенный в эту публикацию — Приложение 1, стр. 55) можно найти на сайте IUF: <http://iuf.ru/3/95/607.html>.

² Полный текст «Принципов глобальных профсоюзов в отношении агентств занятости» включен в этот сборник (Приложение 2, стр. 56), а в электронной форме, в том числе, в формате PDF, размещен на сайте IUF: <http://iuf.ru/3/95/927.html>.

КОНФЕРЕНЦИЯ «РАЗВИТИЕ ПРОФСОЮЗОВ В ТНК В УСЛОВИЯХ РАСПРОСТРАНЕНИЯ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ»

21–23 марта 2011 г. в Москве прошла организованная IUF и Профсоюзом работников АПК РФ конференция «Развитие профсоюзов в ТНК в условиях распространения неустойчивой занятости». Она стала частью нашего давнего и тесного сотрудничества с Фондом имени Фридриха Эберта, оказывающего поддержку многим мероприятиям и инициативам IUF и его членских организаций.

В своих материалах и публикациях IUF последовательно обращается к теме разрушения постоянных рабочих мест, но необходимость полноценной очной дискуссии между членскими организациями давно назрела. Участники конференции обменялись мнениями о том, насколько широко и в каких формах существует сегодня неустойчивая занятость в России, изучили материалы проведенных исследований, разработали планы конкретной работы на уровне предприятий и компаний, региональных и национальных организаций. В результате обсуждения стало ясно: на угрозу неустойчивой занятости профсоюзы должны отвечать, в первую очередь, оргнаизингом и коллективными действиями.

Говоря о наиболее тревожащих формах неустойчивой занятости, участники конференции называли ращепленные трудовые отношения (заёмный труд, аутсорсинг, различные формы подряда), использование гражданско-правовых договоров для оформления трудовых отношений, а также все чаще встречающуюся работу безо всякого договора. Профсоюзы уверены: экспансия таких форм найма, происходящая, в первую очередь, за счет разрушения нормальной занятости — явление однозначно негативное. Работодатели делают выбор в пользу подобной политики в погоне за выгодой, стремясь сбросить с себя реальную социальную ответственность, добиться «гибкости рабочей силы», в том числе, не в последнюю очередь, за счет лишения профсоюзных организаций членской базы и способности к эффективному ведению переговоров.

Участники конференции уверены: наиболее уродливая форма ращепленных трудовых отношений — заёмный труд — должна быть запрещена законодательно; необходимо также использовать налоговые инструменты для

лишения привлекательности услуг частных агентств занятости. Другие формы таких отношений необходимо ограничивать и регулировать через коллективные соглашения и трехсторонние механизмы. Всем работникам необходимо обеспечить равенство условий и прав — это уничтожит почву для необоснованного использования подряда. Все это невозможно без активного включения в профсоюзы самих работников, выведенных за штат, которые нуждаются в разъяснении своих прав, помощи в объединении, а также в солидарной поддержке. Были намечены планы конкретных действий для профсоюзных организаций разного уровня — от первички до национального профсоюза. Каждый из участников конференции составил для себя личный список ближайших шагов — как информировать членов организации, как включить их в активную работу против неустойчивой занятости.

Чтобы работа в этом направлении была более эффективной, необходимо проведение исследования неустойчивой занятости на общероссийском уровне, в отдельных регионах, а также на каждом предприятии. С пробными образцами таких исследований смогли познакомиться участники конференции. На протяжении двух месяцев Профсоюз работников АПК РФ проводил анкетирование своих первичных и региональных организаций, собрав данные о положении на почти 120 предприятиях — как принадлежащих ТНК, так и находящихся в отечественной собственности, занятых и сельским хозяйством, и переработкой, и изготовлением табачных изделий и напитков.

Исследование выявило широкое распространение рацеленных форм найма — заёмного труда, подряда, аутсорсинга и разнообразных сомнительных схем. Причем в значительной части случаев за штатом оказываются собственные бывшие сотрудники предприятий, возвращающиеся на свое же рабочее место, но уже в новом статусе, как правило, связанном с непрозрачностью начисления заработной платы (а часто — и с ее снижением), лишением социальных льгот и профсоюзных прав. В половине случаев председатели профкомов отметили, что заёмный труд распространился не только на обслуживающие участки (уборка, охрана, столовая, погрузка и логистика, ремонт оборудования), но и на основное производство. Более полно оценить картину помогли дополнявшие анкетирование углубленные интервью с некоторыми лидерами первичек.

Был собран и проанализирован значительный объем информации, касающийся распространения заёмного труда на пивоварне «Хейнекен» в Санкт-Петербурге, где с 2007 года за штат было выведено более 150 рабочих мест. Голландская компания активно использует этот метод, чтобы подорвать силы профсоюза: в подразделении логистики, где у организации наиболее сильная поддержка, через заёмные агентства уже привлекается более половины работников. Профкому при поддержке координаторов IUF удалось собрать и задокументировать данные о динамике этого процесса, которые пригодятся для планирования и ведения кампании (подробнее о ней читайте на нашем сайте).

Другой подробно исследованный случай — привлечение заёмных работников на предприятия кондитерской промышленности в Москве, принадлежащие холдингу «Объединенные кондитеры» («Бабаевский», «Красный Октябрь»). Исследователям удалось в 2009 и 2011 годах провести серию интервью с заёмными работницами, подробно рассказавшими об условиях своего труда и жизни и сообщившими о нарушениях своих прав. Выяснилось, что на протяжении нескольких лет частные агентства занятости, предоставляющие персонал «Объединенным кондитерам», являются полукриминальными структурами, присваивающими значительную часть заработка работниц, и практически неподконтрольны менеджменту предприятий, в том числе и в том, что касается организации труда непосредственно на территории фабрик.

Членские организации IUF в России предпринимали неоднократные попытки объединения заёмных работников и сотрудников выведенных на аутсорсинг подразделений. Всех описанные участниками конференции случаи приводятся в разделах «Исследования неустойчивой занятости» (стр. 17) и «Стратегии профсоюзов» (стр. 42). Этот опыт нуждается в анализе, что позволит использовать его в будущем и сделает действия профсоюзов в этом отношении более эффективными.

Опираясь на представленные данные исследований, экспертизу и опыт, участники конференции разработали примерные стратегии действий против неустойчивой занятости, наметив шаги, которые они могут предпринять как лидеры организаций, а также направления работы для своих профсоюзов. В завершение был принят итоговый документ и решено направить открытое письмо о недопустимости заёмного труда спикеру Государственной Думы Борису Грызлову¹.

¹ В этой публикации вы найдете текст итогового документа конференции (стр. 8) и подробное описание работы членских организаций IUF в России по объединению выведенных за штат работников (стр. 42—50).

ОТВЕТ НА УГРОЗУ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ: ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ДЕЙСТВИЯ

Итоговый документ конференции «Развитие профсоюзов в ТНК
в условиях распространения неустойчивой занятости»

Москва, 21–23 марта, 2011 г.

Участники конференции, представляющие членские организации IUF — Профсоюз работников агропромышленного комплекса РФ и Межрегиональный профсоюз работников транснациональных компаний и других организаций пищевой, табачной промышленности, общественного обслуживания и смежных отраслей «Солидарность»,

ОТМЕЧАЮТ, ЧТО:

- Получающие в последние годы все большее распространение практики неустойчивой занятости (аутсорсинг, заёмный труд, оформление трудовых отношений гражданско-правовыми договорами, неформальная занятость и т.п.) являются источником дискриминации и нарушений прав человека, подрывают основополагающие трудовые стандарты, увеличивают неравенство и бедность, имеют крайне неблагоприятные последствия в сфере социальной защиты работников и охраны их жизни и здоровья на производстве, создают почву для нарушений трудового и миграционного законодательства и широко используются работодателями в качестве антипрофсоюзной стратегии.
- Наряду с занятостью в неформальном секторе экономики, наиболее варварской формой неустойчивой занятости является заёмный труд — практика заключения организациями по содействию трудоустройству трудовых договоров с соискателями для использования их личного труда другими организациями или индивидуальными предпринимателями. Эта практика противоречит российскому трудовому законодательству, которое определяет трудовые отношения как отношения двух равноправных субъектов, работника и работодателя, без участия каких-либо посредников, а также гражданско-правовому законодательству РФ, запрещающему делать человека объектом гражданско-правового договора.

- Заёмный труд является по сути антипрофсоюзной стратегией. Заёмные работники лишены возможности реализовать на практике свое право на объединение, поскольку не могут создать первичную профсоюзную организацию ни на предприятии заказчика, номинально не являясь его работниками, ни в рамках частного агентства занятости (ЧАЗа), так как фактически не работают вместе. Заёмные работники лишены права на коллективные переговоры, т.к. ЧАЗ не определяет условия труда работников и не контролирует их положение, а организация-заказчик юридически не является их работодателем. Увольнение заёмных работников с предприятия заказчика предельно упрощено.

Поэтому профсоюзы-участники конференции

СЧИТАЮТ НЕОБХОДИМЫМ:

- Запретить заёмный труд (заключение трудовых договоров с работниками для использования их личного труда другими организациями или индивидуальными предпринимателями) на территории Российской Федерации в законодательном порядке.
- Включать работников всех форм занятости в профсоюзные организации, вести переговоры в их интересах с конечными работодателями.
- Ограничивать использование неустойчивых форм занятости, в первую очередь — расщепленных, через включение соответствующих пунктов в коллективные соглашения на всех уровнях.
- Ужесточить уголовную и административную ответственность работодателей, уклоняющихся от заключения трудовых договоров с работниками и выполнения своих обязательств перед ними.
- Повысить налоговую нагрузку на работодателей, использующих на практике неустойчивую занятость.

ЗАЯВЛЯЮТ

- О своей поддержке находящемуся на рассмотрении в Государственной Думе РФ законопроекту № 451173-5 и выражают надежду на его скорейшее принятие. При этом из текста законопроекта должны быть исключены статьи, которые дают возможность его двусмысленного толкования.

ТАКЖЕ ЗАЯВЛЯЮТ О СВОЕМ НАМЕРЕНИИ И ПРИЗЫВАЮТ ДРУГИЕ ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ:

- Провести мониторинг рабочих мест на предприятиях (исследовать рабочие места с устойчивой и неустойчивой занятостью, положение на собственном предприятии и других предприятиях своих ТНК);
- Провести дискуссии с активом, распространить полученную в результате мониторинга информацию, провести обучение актива, выработать страте-

гию действий для своих профсоюзных организаций в отношении неустойчивой занятости;

- Добиваться установления одинаковых условий труда для всех работников независимо от формы найма, в том числе, воздействуя на менеджмент через вышестоящие структуры компаний, государственные органы, а также путем коллективных действий; добиваться включения соответствующих пунктов в коллективные договоры;
- Включить работников с неустойчивой занятостью в профсоюзные организации, консультировать их по вопросам занятости;
- Обмениваться с другими профсоюзными организациями опытом работы в этом направлении;
- Добиваться от вышестоящих профсоюзных организаций активных действий против неустойчивой занятости;
- Участвовать в коллективных действиях и акциях солидарности против неустойчивой занятости;
- Вести информационную и общественную кампанию против неустойчивой занятости, прежде всего – заёмного труда; поддерживать законопроект Исаева-Тарасенко.

ЧТО ТАКОЕ «НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ»?

Существует огромное количество разнообразных определений «неустойчивой занятости». Этому явлению каждая организация в зависимости от контекста и местных или отраслевых особенностей дает свое название и описание. В европейской традиции принято говорить о «нестандартной занятости», причем в это словосочетание не обязательно вкладывается негативный смысл; подразумевается, что многие работники ищут различные формы гибкого найма; общеевропейские директивы выделяют бесчисленные виды и подвиды таких отношений. Возникающую же в них неустойчивость, уязвимость работников принято обозначать словом «precarity», прямого аналога которому в русском языке нет. В ЮАР наиболее распространенной формой неустойчивой занятости являются расщепленные трудовые отношения, посредниками в которых часто выступают мелкие, сомнительные фирмы, которые принято называть «трудовыми брокерами» («labour brokers»). В Корее агентства занятости маскируются под подрядные организации, поэтому там принято говорить о «субподрядчиках», подразумевая при этом посредников в трудовых отношениях. В России широкое распространение получили такие термины как «аутсорсинг» и «заёмный труд». Во многих странах и профсоюзах, недавно столкнувшихся с подобными явлениями, обозначения для них только формируются.

Поэтому нам кажется важным прежде, чем обсуждать профсоюзную стратегию в отношении неустойчивой занятости, договориться о терминах и понять, в чем суть обозначаемых ими явлений. Прежде всего, стоит взглянуть на то, что мы считаем занятостью устойчивой, достойной; определить, с каких сторон эта занятость может быть подвержена разрушению (форма трудового договора, продолжительность и организация рабочего времени, рабочее место и т.д.); и, наконец, рассмотреть более пристально различные формы расщепленных трудовых отношений, чтобы выделить принципиальные различия между ними и определить их наиболее опасные формы.

Представление о «правильном» рабочем месте для каждого человека связано, прежде всего, с уверенностью в будущем и возможностью чувствовать себя достойно в настоящем. Это значит — иметь возможность обеспечить себя и свою семью, не бояться увольнения, не рисковать здоровьем, планировать свою жизнь — получение образования, рождение детей, приобретение жилья. Важна защищенность — социальная, медицинская, правовая. Важно чувство-

вать уважение к себе, к своему труду, иметь возможность самому принимать важные решения, иметь право голоса на рабочем месте, наконец, чувствовать себя свободным, полноправным человеком.

Международная организация труда (МОТ) традиционно описывает достойную занятость как возможность заниматься производительным трудом, приносящим справедливый доход, по контракту с неограниченным сроком действия, заключенному с одним работодателем, в условиях свободы, равенства, защищенности и человеческого достоинства. Защищенность означает защиту здоровья и охрану труда, но также и защиту от необоснованного увольнения; равенство и достоинство — свободу от дискриминации, уважительное, равное и справедливое отношение; свобода подразумевает право и возможность работника отстаивать свои интересы через профсоюз.

Вторая половина 20 века стала эпохой расцвета устойчивой занятости. Законодательство большинства стран предполагало, что любой работник должен быть нанят напрямую и на постоянной основе, другие формы трудовых отношений были маргинализированы и находились на периферии трудового права (что мы и сегодня находим, например, в ТК РФ, а также в КЗоТе и проекте нового ТК Украины). Предполагалось, что в норме работник является членом профсоюза, что зарплата постепенно повышается, и это является залогом стабильного развития. Такое положение вещей практически не встречало сопротивления со стороны государств и бизнеса.

Однако лежавшему в основе этой системы послевоенному экономическому буму пришел конец. Вторая половина 1970-х во всем мире ознаменовалась значительными экономическими, социальными и политическими изменениями, которые начали оказывать давление на трудовые отношения и связанное с ними право. Начались дебаты о необходимости внедрения большей «гибкости» на рынке труда. Прошла первая волна реформ трудового законодательства: под давлением нео-либерального лобби государства стали допускать и даже поощрять «атипичные» или «неустойчивые» формы занятости.

В нашем регионе мощным стимулом к пересмотру традиционной концепции труда стали события начала 1990-х годов, крах советской системы и установление рыночных отношений. И если на протяжении первого постсоветского десятилетия сохранение старых правовых норм для бизнеса компенсировалось их широким игнорированием в реальных трудовых отношениях и расцветом неформальной экономики, то на рубеже 2000-х вопрос о либерализации трудового права встал со всей остротой. Дальше всех пошла в этом отношении Грузия, реформированный трудовой кодекс которой позволяет увольнять работников в течение одного дня без объяснения причин и вообще не содержит ни одного упоминания слова «профсоюз». В Беларуси президентским указом все работники страны были переведены на срочные контракты (как правило, от 1 до 3 лет). Существенно либерализовали трудовое право Россия и Казахстан. Политическая нестабильность несколько лет не по-

зволюла Украине последовать их примеру, однако в настоящий момент принятие нового ТК идет полным ходом. Готовится к пересмотру трудового законодательства Армении.

Показательным отражением происходящих изменений стала своего рода «борьба терминов». Слово сочетание «трудовое право» все чаще заменяется на «регулирование рынка труда» или «управление человеческими ресурсами». Работников стали называть «рабочая сила» или «человеческие ресурсы», нормы трудового права — «ограничениями», права трудящихся — «издержками на труд». Эти изменения наглядно демонстрируют, как именно меняются отношения работника и работодателя и регулирующее их законодательство: из них исчезает представление о том, что трудящиеся — это, прежде всего, люди, имеющие права и потребности, свой голос и стремление к достойной жизни. Вместо этого навязывается восприятие работников как безличной «силы» или «ресурса», который продается на собственном рынке — «рынке труда», цену на который необходимо сбивать, как и на любой другой товар, поставки которого должны быть гибкими и необремененными дополнительными условиями и ограничениями.

Это изменение представлений непосредственно связано с распространением неустойчивой занятости — и дает ему самое лучшее определение. Итак, **неустойчивая занятость, прежде всего, характеризуется представлением о труде и о работниках, как о товаре.** Логичным следствием этого становятся:

- отказ от достойной оплаты труда — «гонка на понижение», стремление снизить «издержки», в том числе, связанные с ответственностью работодателя;
- отказ в защите на рабочем месте — экономия на охране труда, обучении, экологической и производственной безопасности;
- стремление к «гибкости» — поиск возможности беспрепятственного увольнения работников и их быстрого набора в случае необходимости;
- ограничение свободы и равноправия работников, прежде всего, в сфере профсоюзных прав, поскольку это мешает «эффективному управлению ресурсами».

Исходя из того, с какой стороны происходит отклонение от «стандарта», **МОТ выделяет следующие формы неустойчивой занятости:**

- Неопределенные / скрытые / неформальные трудовые отношения / замена трудового договора гражданско-правовым
- Частичная занятость / неполное рабочее время / поденная работа и работа по вызову
- Работа по срочному договору
- Заёмный труд / расщепленные трудовые отношения

- Надомная / дистанционная / удаленная работа
- Домашняя работа (работа, связанная с обслуживанием и производимая в частном доме у нанимателя)

Наибольшую обеспокоенность профсоюзных организаций вызывают формы найма, связанные с отказом работодателя от признания своей ответственности перед работником — различные формы неформальных отношений, не оформленных договором, подмена трудового договора гражданско-правовым, попытка «расщепления» работодателя в рамках различных форм расщепленных трудовых отношений, а иногда — и при помощи «традиционного» аутсорсинга. В этих случаях работники теряют возможность эффективно отстаивать свои права, в том числе и через профсоюз, поскольку исчезает «вторая сторона» трудовых отношений, работодатель как субъект ответственности. Работнику (или профсоюзу) оказывается не с кем договариваться об условиях труда.

Существует бесчисленное количество форм таких «расщепленных» или «трехсторонних» трудовых отношений. Работодатели используют схемы, наиболее удобные и подходящие для них в каждом конкретном условиях. Поэтому четкие определения здесь дать достаточно тяжело. Однако можно выделить несколько основных форм, между которыми действительно существуют принципиальные различия:

- **Аутсорсинг и подряд**

(от англ. *outsourcing* — «внешний источник»)

Передача определенных функций (как правило — «непрофильных» для предприятия-заказчика) компании-подрядчику, самостоятельно нанимающей работников, организующей их труд (в т.ч. на территории заказчика) и получающей оплату за предоставленные услуги. Как правило, подрядчикам передаются такие функции как охрана, уборка, организация питания сотрудников, компьютерное обеспечение, бухгалтерский учет, юридические услуги и др.

Опасность аутсорсинга связана с тем, что он приводит к дроблению ранее единого коллектива, чем подрывает профсоюзную организацию. Кроме того, передача функций подрядчику, как правило, связана с желанием сэкономить. Теоретически, специализированная компания могла бы оптимизировать издержки. Однако в реальности вся экономия, как правило, осуществляется за счет заработной платы и социального пакета сотрудников. Впрочем, часто «заказчика» интересуют при этом исключительно «имиджевая» экономия — «бумажные» показатели производительности труда или затрат на единицу продукции, которые можно продемонстрировать акционерам и т.д. В этом случае выжатые из работников деньги полностью ложатся в карман посредника, который не упустит этой возможности. Наконец, невозможно четко определить, где заканчивается «профильная» деятельность предприятия. Подрядчикам могут быть переданы такие функции как ремонт, транспортное

обслуживание, логистика, погрузка, упаковка, маркировка, подготовка сырья, а иногда и непосредственно производственные операции. В таких условиях аутсорсинговая компания при всем желании не может определять условия труда своих сотрудников, а значит, ее полноценная ответственность в качестве работодателя оказывается размыта.

- **Ложный аутсорсинг / ложный подряд**

Часто компании создают лишь юридическую видимость аутсорсинга, чтобы раздробить коллектив, ослабить профсоюз, снять с себя ответственность за условия труда. Компании часто сами создают «подрядные организации», используя для их регистрации подставных лиц, и пользуются услугами «подрядчика» только для оформления своих сотрудников в его штат. Под аутсорсинг часто маскируется применение заёмного труда. Отличие такого ложного аутсорсинга от реального в том, что «подрядчик» не занимается организацией труда своих сотрудников и является работодателем только на бумаге.

Встречается и «внутренний аутсорсинг» — компания направляет работников из подразделения с более низкой оплатой труда в подразделение с более высокой оплатой, однако не оформляет перевод. Человек числится на прежнем месте и получает зарплату по старым (низким) расценкам.

- **Заёмный труд**

(англ. temporary agency work, «труд в агентствах временной занятости»)

Некая компания, т.н. «частное агентство занятости» (ЧАЗ), заключает трудовые договоры с работниками, после чего передает их «в аренду» или «в лизинг» другим компаниям или физическим лицам (конечным работодателям, «предприятиям-заказчикам») по гражданско-правовому договору. Юридически трудовые отношения возникают между работником и ЧАЗ, а фактически — между работником и конечным работодателем.

Заёмный труд — наиболее опасная для работников и профсоюзов форма «трехсторонних» трудовых отношений, поскольку она юридически фиксирует расщепление ответственности работодателя между «пользователем» и «поставщиком» персонала. Если аутсорсинг предполагает передачу подрядчику конкретной производственной функции, то заёмный труд — это передача подрядчику функции найма. Фактически ЧАЗ становятся «профессиональными работодателями», юридически принимая на себя всю полноту ответственности, однако, не имея возможности эту ответственность реализовать (в чем, разумеется, и они сами, и их «заказчики» прекрасно отдадут себе отчет). Это позволяет, воспользовавшись услугами заёмного агентства, выводить за штат работников и «профильных», и «непрофильных» подразделений, и даже целых предприятий.

Заёмный труд входит в противоречие с основами международного права, в том числе — с Филадельфийской декларацией МОТ 1944 года, устанавливающей, что труд не является товаром, а следовательно им нельзя распоряжаться также, как каким-нибудь сырьем или оборудованием — перепродавать, сдавать в аренду и т.д. Заёмный труд противоречит духу трудового и гражданского права России и Украины. Трудовые отношения квалифицируются здесь как отношения двух равноправных субъектов (работника и работодателя) и не предполагают участия каких-либо посредников. С другой стороны, гражданские кодексы запрещают делать человека (в том числе — и как работника) объектом гражданского-правового договора (например, договора аренды). Поэтому деятельность ЧАЗ в этих странах находится в «сером правовом поле» — они вынуждены маскировать свои операции, многие крупные клиенты опасаются пользоваться такого рода услугами.

ЧАЗ в нашем регионе (и по всему миру) активно добиваются легализации заёмного труда. Профсоюзы же настаивают на полном запрете деятельности, связанной с заключением трудового договора с работником в целях передачи его личного труда в пользование третьей стороне. На рассмотрении в российской Думе в настоящий момент находится законопроект, устанавливающий обязанность заключать прямой трудовой договор между работником и тем предприятием или лицом, которое допускает его к работе. Эту инициативу, предложенную депутатами Исаевым и Тарасенко, сразу окрестили «Законом о запрете заёмного труда».

Профсоюзы стран СНГ неоднократно высказывались в пользу полного запрета заёмного труда.

ИССЛЕДОВАНИЯ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ

До середины 2000-х годов о «новых», «гибких» формах занятости говорилось исключительно в положительном ключе. Лоббисты заёмного труда и дальнейшей либерализации трудового законодательства представляли неустойчивую занятость в качестве панацеи от безработицы, говорили, будто она открывает перед людьми дополнительные карьерные возможности и позволяет пересмотреть в свою пользу баланс между частной жизнью и работой. Одновременно отказ от традиционных трудовых отношений должен был способствовать притоку инвестиций и расцвету предпринимательства. В российский парламент был подан призванный легализовать заёмный труд законопроект, цинично названный «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам».

Чтобы организовать противодействие распространению неустойчивой занятости, профсоюзам необходимо оперировать фактами — статистическими, социологическими и т.д., доказывающими негативные последствия этого явления. С этой целью IUF провел целый ряд встреч и конференций, которые позволили собрать значительное число примеров внедрения аутсорсинга или других форм неустойчивой занятости на крупных предприятиях как в секторах IUF, так и в других отраслях, где за штат выводились, например, работники столовых или комбинатов питания.

В 2007 году IUF и Центр социально-трудовых прав (ЦСТП) провели совместное исследование, охватившее 20 предприятий в пищевой и табачной промышленности и 3 предприятия в секторе металлообработки. В его задачи входило выявление основных тенденций неустойчивой занятости, причин ее распространения и последствий для работников.

Исследователи опросили профсоюзных лидеров, чтобы выяснить, чем мотивировали вывод работников за штат руководители предприятий. Результаты отражены в Таблице 1.

Несмотря на определенную разницу в формулировках, нетрудно заметить, что большая их часть носит так или иначе «экономический» характер: вывод работников за штат призван улучшить экономические показатели и эффективность предприятия, впрочем, далеко не обязательно, что это будут показатели реальные. Часто выгода оказывается исключительно «имиджевой». Например, повышается производительность труда в пересчете на одного штатного работника, в то время как в пересчете на число реально занятых или на количество отработанных часов она может снижаться. Аутсорсинг также по-

Таблица 1. Причины аутсорсинга / вывода за штат

Формулировка причины	Частота упоминания (%)
Отказ от непрофильных подразделений	48
Оптимизация структуры, реорганизация	26
Внутренняя политика	22
Сокращение штатов, снижение численности	17
Сокращение затрат	13
Новая технология	9
Нейтрализация влияния профсоюза	4
Повышение гибкости рабочей силы	4
Подражание («как все», «как на Западе»)	4
Причины не назывались	9

Примечание: так как по каждому случаю одновременно называлось несколько причин, то сумма ответов больше 100%.

Таблица 2. Формы найма работников, после выведения за штат

Форма найма	Частота упоминания (%)
Бессрочный найм	52
Срочный найм (более года)	26
Краткосрочный найм (менее года)	13
Гражданско-правовой договор, договор подряда, договор на выполнение объема работ	22
Поденный найм, временная подработка	17
Неформальный найм	17
Заёмный труд, по договору с агентством	4

Примечание: так как по каждому случаю одновременно называлось несколько причин, то сумма ответов больше 100%.

звolyет манипулировать статистикой по несчастным случаям. Заёмные или внештатные работники зачастую имеют более низкую квалификацию или недостаточный опыт, не получают необходимой подготовки, инструктажа по технике безопасности, средств индивидуальной защиты, их принуждают к более интенсивному и продолжительному труду. Однако внешне — для проверяющих, корпоративного менеджмента, акционеров, прессы и т.д. — все выглядит наилучшим образом.

Причины, связанные с «управлением персоналом» — такие как попытки разрушить профсоюз или повысить «гибкость» кадровой политики, т.е. развязать себе руки в отношении быстрого найма и увольнения работников — назывались меньшинством работодателей. Однако это вовсе не значит, что они в действительности стоят на последнем месте (примером такой мотивации может служить ситуация на пивоварне «Хейнекен» в Санкт-Петербурге, описанная на стр. 37).

В ходе исследования была собрана информация о последствиях вывода за штат для занятости работников. Как видно из Таблицы 2, практически на всех предприятиях для найма выведенных за штат работников использовались различные формы неустойчивой занятости. И только в половине случаев введение аутсорсинга сопровождалось сохранением для ряда работников бессрочных контрактов. Однако практика показывает, что бессрочный найм в подрядной организации часто оказывается фикцией. Если аутсорсинговая компания, например, проигрывает тендер на выполнение определенных услуг, ее работники оказываются за воротами, даже если их контракт был «бессрочным».

Исследование позволило сделать вывод об однозначном ухудшении положения работников после вывода за штат — и в отношении устойчивости найма, и в отношении заработной платы и социальной защиты (Таблицы 3 и 4).

Таблица 3. Как изменилась зарплата работников, выведенных из состава предприятий (%)

Увеличилась	9
Осталась без изменений	17
Уменьшилась	74

Таблица 4. Как изменился социальный пакет для работников, выведенных из состава предприятий (%)

Не сохранился	57
Сохранился не полностью	35
Сохранился полностью	4
Нет информации	4

Однако многие важные вопросы по-прежнему остаются без ответа:

- Каковы реальные масштабы использования заёмного труда и других форм расщепленных трудовых отношений (скольких людей это касается)?
- Какова сфера распространения (по отраслям, по квалификации, характеру труда, профессиям)?
- Кто и почему становится заёмным работником?
- Какие предприятия становятся пользователями заёмного труда?
- Кто выступает в роли посредников?
- Каковы условия труда работников, включенных в расщепленные трудовые отношения, в сравнении со штатными работниками? Нарушаются ли их трудовые и профсоюзные права, и каким именно образом?

Во многом отсутствие информации связано с непрозрачностью самих подобных отношений. Фактически отсутствует статистика, касающаяся расщепленных трудовых отношений, в первую очередь – заёмного труда. Профсоюзные организации и государственные контролирующие органы не имеют доступа к необходимой информации о количестве привлекаемых работников, условиях их труда, содержании заключаемых с ними и с организациями-посредниками и ЧАЗ договоров. Не вполне ясна и методика, с помощью которой возможно провести исследование этих отношений.

В результате многие выводы, делаемые профсоюзными организациями, основываются на косвенных или частичных свидетельствах: информации, появляющейся в СМИ, данных, предоставляемых некоторыми крупными ЧАЗ в рамках пропаганды своих услуг (например, на закрытых презентациях для бизнес-сообщества), объявлениях о найме и т.д. Большое значение имеют свидетельства самих заёмных работников, однако число таких свидетельств явно недостаточно и редко позволяет составить полную картину хотя бы о положении на одном предприятии.

Для преодоления этого информационного голода в начале 2011 года IUF и Профсоюз работников АПК РФ при методической поддержке ЦСТП провели пилотное исследование заёмного труда и других форм трёхсторонних трудовых отношений на предприятиях пищевой и табачной промышленности и сельского хозяйства. Исследование состояло из двух частей: 1) анкетирования членских организаций Профсоюза работников АПК РФ и 2) ряда интервью с работниками и профсоюзными лидерами на уровне предприятий и анализа имеющихся документов, связанных с применением заёмного труда. Это позволило составить определенное представление о масштабах распространения трёхсторонних трудовых отношений, степени информированности профсоюзных организаций о положении вовлеченных в такие отношения работников, а также описать процесс вывода работников за штат на одном пред-

приятии («Хейнекен», Санкт-Петербург) и положение заёмных работниц на другом («Кондитерский концерн «Бабаевский», Москва).

Информация членских организаций Профсоюза АПК РФ

Всего на запрос было получено 116 ответов первичных организаций из 28 регионов. Они показали высокую заинтересованность членских организаций Профсоюза работников АПК РФ в получении информации и поиске решения проблемы. Наличие заёмного труда отметили более трети из них (49 анкет), что свидетельствует о его нарастающем распространении. Заёмный труд применяется на крупных пищевых предприятиях, часто принадлежащих ТНК, а также в сельском хозяйстве. Председатели профсоюзных организаций описали условия труда и найма заёмных работников. Ниже приводится более детальный анализ этих данных.

Примерно половина лидеров первичных организаций на предприятиях, применяющих заёмный труд, указали, что его распространение ограничено только «непрофильными» подразделениями (в основном это столовая, уборка и охрана, а также подсобные работы), другие отметили участие заёмных работников и в основном производстве. По крайней мере, в 4 случаях из 5 заёмные и постоянные работники трудятся в одних и тех же подразделениях, в 3 случаях из 5 среди заёмных работников — бывшие сотрудники предприятия, выведенные за штат. Значит, несмотря на свое не вполне легальное существование, заёмный труд уже активно используется для замещения постоянных рабочих мест. Это подтверждается и тем, что большинство опрошенных отметили, что заёмные работники трудятся в тех же условиях и на протяжении того же времени, что и штатные — т.е. они приходят на существующие рабочие места, меняется только форма найма:

Условия труда заёмных и штатных работников

Одинаковые	80%
У заёмных — хуже	12%
У заёмных — лучше	2%
Нет ответа	6%

Рабочее время заёмных и штатных работников

Равное	71%
У заёмных — меньше	4%
У заёмных — больше	6%
Нет ответа	19%

Очевидно, что работодатели в большинстве случаев не нуждаются именно в заёмных работниках. Однако такая форма найма позволяет существенно экономить на заработной плате, социальных гарантиях и льготах, позволяет избежать обеспечения социальных гарантий беременным работницам и молодым матерям или в случае потери работником здоровья (например, не обеспечивать легким трудом), а также значительно упрощает увольнение недовольных или ставших ненужными работников. О том, что подобные вещи происходят, хотя и не всегда явно, свидетельствуют данные анкет:

Является ли работа заёмных работников столь же сложной / интенсивной, как и штатных?

Работа одинаковой сложности	63%
Работа штатных работников более сложная и интенсивная	37%

Зароботная плата заёмных и штатных работников

Равная	47%
У заёмных – меньше	22%
Нет ответа	31%

Начисление зарплаты заёмным работникам

По тем же тарифам и тем же образом, что и штатным	47%
По иным тарифам / иным образом	19%
Нет ответа	34%

Доступ к социальным гарантиям для заёмных работников

Равный со штатными	4%
Частичный	9%
Социальные гарантии недоступны	45%
Нет ответа	42%

Стабильность занятости заёмных работников

Стабильный состав	16%
Есть текучесть	42%
Постоянно сменяются	34%
Нет ответа	8%

Из приведенных ответов видно, что лидеры профсоюзов на предприятиях очень часто не знают подробностей об условиях труда заёмных работников. Это связано, с одной стороны, с высокой текучкой, в результате которой заёмных работников не воспринимают на предприятии как «своих», их круг об-

щения в коллективе оказывается ограничен, даже если они трудятся рядом с постоянными работниками. Последние к тому же могут видеть в заёмных работниках угрозу, перенося свои справедливые опасения, связанные с распространением неустойчивой занятости, лично на тех, кто нанят через посредника. С другой стороны, подробности привлечения заёмных работников обычно окутаны тайной, поскольку менеджеры понимают полуполегалность подобной схемы найма и не желают афишировать ее использование. Не способствует прозрачности отношений с ЧАЗ и высокая распространенность различных коррупционных мотивов в таких сделках.

При этом многие профсоюзные лидеры были бы готовы отстаивать интересы заёмных работников, однако зачастую не представляют, каким образом возможно это сделать. 22% опрошенных констатировали фактическое отсутствие у заёмных работников права на объединение:

Могут ли заёмные работники обратиться за помощью в профсоюз?

Да, и мы постараемся им помочь	53%
Да, но мы не сможем им помочь	25%
Нет, они не могут обратиться в профсоюз	22%

Наличие непосредственного опыта деятельности профкома в условиях распространения расщепленных трудовых отношений в значительной мере формирует отношение профсоюзов к этому явлению. Так, среди тех, кто констатировал использование заёмного труда на своих предприятиях, меньше неспособных определить отношение к этому явлению, однако одновременно меньше вера в то, что его можно остановить. Столкнувшись с разрушением постоянных рабочих мест и с трудностями в отстаивании интересов тех, кто был выведен за штат, и новых заёмных работников, активисты ищут поддержку для разработки и успешного применения стратегий противодействия неустойчивой занятости:

Отношение профсоюзов к заёмному труду

Заёмный труд на предприятии:	Нет	Есть
Заёмный труд надо поддерживать	6%	8%
Заёмный труд невозможно остановить, но его необходимо ограничивать и регулировать	19%	33%
Заёмный труд необходимо запретить	30%	28%
Не знаю	45%	31%

Общую картину, полученную в результате исследований 2007 и 2011 годов дополняют детальные описания использования расщепленных трудовых отношений на предприятиях, где действуют членские организации IUF. Ниже мы приводим некоторые из них, наиболее ярко иллюстрирующие положение заёмных работников.

Использование заёмного труда на предприятиях холдинга «Объединенные кондитеры» ОАО «Кондитерский концерн «Бабаевский» и ОАО «Московская кондитерская фабрика «Красный Октябрь» в Москве

Ситуация на московских предприятиях «Объединенных кондитеров» на сегодняшний день является наиболее подробно изученным и описанным случаем использования заёмного труда в России. Ситуацию удалось проследить в динамике на протяжении 2009–2011 годов; мы смогли получить значительное количество информации из бесед с самими заёмными работницами и лидерами профсоюзных организаций, а также изучить ряд документов — в том числе справки-вызовы и договоры, заключаемые с работницами. Все они свидетельствуют о полном пренебрежении трудовым законодательством и расчете на низкую грамотность работниц. В нашем распоряжении оказались, пусть неполные, данные о сравнительных условиях труда и оплаты заёмных и постоянных работников. Они говорят об ущемленном положении привлеченных работниц как на самом предприятии, так и в бытовых и общественных условиях их жизни. Поскольку за указанный период заёмные агентства, с которыми сотрудничал холдинг, несколько раз сменились, удалось сравнить положение работниц, нанятых на одно предприятие разными компаниями. Наиболее существенным наблюдением нам кажется отказ «Объединенных кондитеров» от вмешательства в ситуацию, которое могло бы улучшить ее. Несмотря на широкий общественный резонанс, который получила эксплуатация заёмных работниц фирмы «Петролайн», на уверения менеджеров концерна «Бабаевский» и на усилия профкомов, положение заёмных работниц остается столь же бедственным спустя полтора года и со сменой «поставщика». Наконец, достаточно ясны стали причины и обстоятельства попадания работниц в круг заёмного труда, а также перспективы выхода из него, которые у них имеются. Большинство из них ясно видит обманную природу своей занятости и стремится к прямому трудоустройству. Все это позволяет профсоюзам использовать этот случай для формулирования своих требований стратегии в отношении заёмного труда как в национальном масштабе, так и в конкретной борьбе на уровне предприятий.

Описание ситуации было подготовлено ЦСТП в 2009 году, некоторые дополнения, в основном касающиеся бытовых и социальных условий и личных впечатлений работниц, а также развития ситуации до 2011 года, были сделаны представителями IUF. В конце описания помещен текст интервью с одной из заёмных работниц, позволяющий увидеть ситуацию «от первого лица».

Дополнительный интерес представляет описание использования заёмного труда на кондитерской фабрике «СладКо» в Ульяновске, принадлежащей норвежскому транснациональному концерну «Orkla-Foods», поскольку там в 2010 году наблюдалась похожая ситуация, позволяющая говорить о тенденции использования сходной схемы предприятиями отрасли.

* * *

В сентябре 2009 года некое ООО «Петролайн» распространило в городах европейской части России (в том числе — через государственную службу занятости) информацию о возможности трудоустройства женщин с последующей работой в Москве в ОАО «Кондитерский концерн «Бабаевский» (входит в холдинг «Объединенные кондитеры»).

Обратившимся по указанному телефону были направлены т.н. «справки-вызовы», содержащие предложение за свой счет приехать в Москву (с обещанием последующей компенсации расходов), а также основные условия работы и оплаты труда. Работницы предупреждались о необходимости пройти медицинский осмотр за свой счет. Типовыми справками-вызовами ООО «Петролайн» также предусматривалось, что проживание работниц в московском общежитии оплачивается работодателем, работа осуществляется вахтовым методом (1 вахта — 60 смен) на условиях 6-дневной рабочей недели и 12-часового рабочего дня. В справках указывалась дневная оплата в размере 80 рублей в час и месячная — почему-то «от 18000».

Условия для людей из регионов России показались привлекательными, и многие отправились в Москву. В столице они были встречены представителем ООО «Петролайн» и проведены в офис этой фирмы, где с ними подписывались документы о работе. Каждой из них было безальтернативно предложено подписать трудовой договор с ООО «Петролайн», а некоторым — с неизвестной им компанией ООО «Расстан», не участвовавшей ни в каком качестве в их трудоустройстве и дальнейшей работе. В типовых трудовых договорах указывалось, что работница обязуется работать вахтовым методом на территории клиента работодателя, причем в штат клиента такая работница не зачисляется, и на нее не распространяются права на социальное и иное обеспечение, предусмотренное клиентом для его сотрудников; проживание работницы в общежитии на период работы обязуется оплачивать работодатель. Заработная плата, предусмотренная такими трудовыми договорами, включала несколько составляющих:

- Тарифная ставка — 23,39 рублей в час (может быть увеличена или уменьшена работодателем в зависимости от результатов работы работника и финансовых возможностей работодателя);
- Надбавка за работу вахтовым методом — 30% от тарифной ставки;
- Надбавка в счет расходов, производимых на проезд от места постоянного проживания до места проживания на время выполнения работ — 12% от тарифной ставки;

- Премия в соответствии с положением о премировании — до 200% от тарифной ставки.

На вопросы работниц о несоответствии предлагаемой в договорах тарифной ставки той, что была обещана во время вызова, представители ООО «Петролайн» пояснили, что общая сумма заработной платы с учетом перечисленных в договоре доплат составит как раз 80 руб. в час. С положением о премировании, однако, ни одну из работниц не ознакомили.

Работницы, приехавшие в Москву за свой счет, были вынуждены заключать трудовые договоры на этих условиях, так как в противном случае им предстояли дополнительные расходы на возвращение домой, не говоря уже о том, что они остались бы нетрудоустроенными.

С конца сентября 2009 года работницы приступили к выполнению своих трудовых обязанностей. Фактические рабочие места граждан, заключивших трудовые договоры с ООО «Петролайн» или ООО «Расстан», находились в ОАО «Кондитерский концерн «Бабаевский». Руководителями этих работниц в производственном процессе выступали, в том числе, сотрудники концерна. Работницы получали трудовые задания в соответствии с их трудовой функцией, сотрудники концерна принимали и оценивали их выполнение. Для допуска на территорию концерна работницам были оформлены пропуска.

Однако уже в течение первого месяца работы работницы начали увольняться по собственному желанию. Это было вызвано проявившимися в ходе работы многочисленными нарушениями их трудовых прав и условий трудовых договоров, допущенных ООО «Петролайн» и ООО «Расстан».

Так, труд работниц ООО «Петролайн» оплачивался в гораздо меньшем размере, чем им было обещано, когда их приглашали на работу в Москву, указанные в договорах надбавки и премии не выплачивались. При этом работницам не выдавались расчетные листки, поэтому они не знали, что именно им было выплачено, из каких частей состояли выплаченные суммы (это особенно важно, если учитывать широкие возможности работодателя по изменению размера всех составляющих заработной платы), и уплачивался ли с их заработной платы налог на доходы физических лиц.

Несмотря на значительное превышение нормальной продолжительности рабочего времени (12 часов в день, 6 дней в неделю), часы, отработанные сверх 40 часов в неделю, не были оплачены как сверхурочные по правилам ст. 152 ТК РФ.

Значительная часть отработанных в ОАО «Кондитерский концерн «Бабаевский» смен приходилась на ночное время, при этом работа в ночное время не оплачивалась в повышенном размере в нарушение ст. 154 ТК РФ.

В трудовых договорах было указано, что основным режимом работы работников является вахтовый метод. Однако юридическими лицами, подписавшими

эти трудовые договоры, не были соблюдены ни условия применения вахтового метода работ, ни гарантии и компенсации, связанные с его организацией.

При увольнении с работницами не производился расчет, им не были выплачены ни задержанные суммы по заработной плате, ни компенсация за неиспользованный отпуск, ни компенсации расходов на прохождение обязательного медицинского осмотра при поступлении на работу, который они проходили за свой счет.

Уволившиеся работницы неоднократно пытались выйти на связь с представителями ООО «Петролайн», чтобы потребовать выплаты указанных сумм, однако безрезультатно. В милиции в возбуждении уголовного дела в отношении руководителя ООО «Петролайн» им было отказано, так как в ходе проверки ООО «Петролайн» предоставило платежную ведомость, в соответствии с которой зарплата за октябрь работникам была выплачена в полном объеме.

За содействием в защите своих прав работницы обратились к депутату Государственной Думы РФ Шеину О.В., который направил соответствующие обращения в государственную инспекцию труда, Генеральную прокуратуру РФ, прокуратуры Москвы, Санкт-Петербурга и Республики Татарстан, в которых действовало ООО «Петролайн», а также в следственный комитет.

Прокуратурой города Москвы была проведена проверка, в ходе которой выяснилось, что по адресу г.Москва, Рязанский пер., д.13, корп.1, указанному в трудовых договорах с работниками, ООО «Петролайн» не располагается. Прокуратура Санкт-Петербурга также выезжала на предполагаемое место нахождения ООО «Петролайн» по адресу ул. Маринеско, д.3, однако ни опознавательных вывесок, ни должностных лиц общества обнаружить не удалось. В соответствии с выпиской из ЕГРЮЛ от 19.01.2010 ООО «Петролайн» зарегистрировано по адресу Республика Татарстан, г. Казань, ул. Кул Гали, д.24. Прокуратурой Республики Татарстан, однако, было установлено, что фактически ООО «Петролайн» находится не по этому адресу, а по адресу г. Казань, ул. Спартаковская, д.2а, при этом какие-либо изменения, касающиеся местонахождения общества, в учредительные документы не вносились. ООО «Расстан», зарегистрированное по адресу Республика Татарстан, ул. Энергетиков, д.4, кв.25, органами прокуратуры так и не было обнаружено.

За нарушение Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» прокуратурой г. Казани в отношении генерального директора ООО «Петролайн» Степанова Л.В. было возбуждено дело об административном правонарушении. Также ему было вынесено представление в связи с выявленным нарушением трудового законодательства в части не произведения расчета при увольнении 14 работников на общую сумму 64 951 руб. Государственная инспекция труда Республики Татарстан вынесла ООО «Петролайн» предписание об устранении нарушений трудового законодательства и о привлечении генерального директора Степанова Л.В. к административной ответственности. Однако дальнейшего развития ситуация не получила.

В ходе проверки в отношении ОАО «Кондитерский концерн «Бабаевский» выяснилось, что, согласно табелям учета рабочего времени, концерном было допущено превышение продолжительности сверхурочной занятости сотрудников. Иных формальных нарушений в деятельности концерна Замоскворецкой межрайонной прокуратурой г. Москвы выявлено не было, обязательства по договору о предоставлении персонала, заключенному с ООО «Петролайн», концерн выполнил в полном объеме.

Очевидно, что наиболее эффективной формой защиты прав для уволившихся работников является обращение в суд. Однако в данной ситуации возникает проблема реализации такого способа защиты права. Во-первых, у истцов (работниц) недостаточно ресурсов для того, чтобы участвовать в судебном процессе по месту нахождения ответчика (по правилам подсудности), так как, лишившись работы, они не могут позволить себе ни самостоятельно ездить в Казань, ни воспользоваться услугами представителя. Во-вторых, у агентства занятости (особенно у такого, которое так быстро сворачивает свои дела) может просто не оказаться имущества, на которое можно было бы обратиться взыскание.

Правовое решение, которое можно предложить исходя из текущего регулирования трудовым законодательством — это обращение в суд с иском к ОАО «Кондитерский концерн «Бабаевский» с требованиями о признании трудовых отношений и восстановлении на работе. Однако такие действия не смогли бы помочь бывшим работникам ООО «Петролайн» и ООО «Расстан» взыскать задолженность по заработной плате за уже отработанное время, поскольку возникли бы сложности с решением вопроса о том, в каком размере должно быть оплачено отработанное время фактическим работодателем.

Таким образом, при помощи использования заёмного труда ООО «Петролайн» и ОАО «Кондитерский концерн «Бабаевский» создали ситуацию, позволяющую использовать трудовой потенциал людей, основным источником средств к существованию которых является их заработная плата, ничего в них не вкладывая и минимизируя расходы на оплату труда. Проблема в этом случае заключается даже не в том, что такие схемы используются, а в том, что они используются безнаказанно, в то время как восстановить права работников зачастую не представляется возможным.

В 2009 году представители IUF посещали общежитие, где ООО «Петролайн» размещало работниц, привлеченных на ОАО «Кондитерский концерн «Бабаевский» (ул. Погодинская, д. 2/3), а также выезжали к московскому офису ООО «Петролайн» (Рязанский пер., д.13, корп.1) для встреч с работниками.

В ходе общения было выяснено, что ООО «Петролайн» представляет собой достаточно разветвленную сеть, поставляющую работников самых разнообразных специальностей и квалификации на целый ряд предприятий в Москве, Московской области и Санкт-Петербурга. Так, помимо упаковщиц новогодних подарков для «Кондитерского концерна «Бабаевский» и ОАО «Московская кон-

дистерская фабрика «Красный Октябрь» (оба предприятия входят в холдинг «Объединенные кондитеры»), представители IUF встретили женщин, работавших на фабрике мороженого в Подмоскowie, слесарей, которых агентство направляло на работу в фирмы по строительству и ремонту подземных коммуникаций в Москве и Санкт-Петербурге, операторов станков ЧПУ завода авиационных двигателей им. Чернышева в Москве. Все они были гражданами РФ, приехавшими из различных регионов европейской части страны, как правило, из малых городов или поселков, привлеченные предложенными привлекательными условиями. Подавляющее большинство тех, с кем разговаривали представители IUF (кроме высококвалифицированных рабочих завода им. Чернышева), были заинтересованы во временной работе и собирались после окончания «вахты» вернуться домой.

Общение с работниками показало, что многие из них имеют предшествующий опыт заёмного труда, часто негативный: в числе наиболее частых проблем указывались плохие, тяжелые условия труда, чрезмерная продолжительность рабочего дня, невыплата зарплаты, плохое отношение, крайне неудовлетворительные бытовые условия. На вопрос, что заставило вновь поверить кадровому агентству, работницы отвечали, что это — единственный выход, ведь дома работы для них нет. Большинство указывало на получение информации о вакансии через государственную службу занятости. Кроме того, несколько работников провели «исследование» при помощи интернета, где обилие объявлений и ссылок на ООО «Петролайн» дополнительно убедило их в надежности этой фирмы.

При этом интересно отметить крайне низкое доверие работников друг к другу, к мнению «коллег» — большинство из них при трудоустройстве не оставило полученную от ранее работавших на ООО «Петролайн» информация о невыплате зарплаты и плохом отношении. Заёмные работники (особенно — низкоквалифицированные, нацеленные на краткосрочную работу) вообще показали склонность к очень ограниченному общению друг с другом даже в рамках одной бригады, одной комнаты в общежитии. Большинство знает друг друга только по именам, иногда — кто из какого региона. Почти никто не обменивается номерами мобильных телефонов, не заводит дружеских или просто личных связей. Попытки нескольких активных работниц ОАО «Кондитерский концерн «Бабаевский» отстаивать свои права не нашли большой поддержки у их коллег, многие из которых опасались, что это может еще более ухудшить их положение. Работникам, особенно женщинам, присуща склонность связывать нарушения прав с личными качествами пострадавших. Во многом это объясняется безвыходностью ситуации и надеждой на благополучный поворот собственной судьбы. Часто люди боятся или стыдятся признаться в том, что их обманули, что они стали жертвой мошенников.

Никто из работников, с которыми говорили представители IUF, не получил от ООО «Петролайн» регистрации в Москве. Несколько работниц сообщили о

случаях, когда они были остановлены по дороге на работу милицией для проверки документов. Милиционеры потребовали уплаты «штрафа», однако у женщин не было денег, поэтому их задержали на несколько часов, из-за чего они опоздали на работу и были подвергнуты штрафу. Вероятно, отсутствие регистрации было связано с тем, что предоставленная работникам жилплощадь арендовалась нелегально и не была настоящим общежитием.

Условия, в которых проживали работницы «Бабаевского» были крайне неудовлетворительными. Фактически, «общежитие» представляло собой квартиру в доме, находящемся в полуаварийном состоянии, другие квартиры в котором, судя по всему, сдавались внаём аналогичным образом. Двери в подъезд, в квартиру и в комнаты не запирались; все подъезды — проходные; охрана «общежития» располагалась во дворе, не занимаясь контролем за территорией и входами в здание и не имея такой возможности. Несмотря на то, что в доме фактически 6 этажей, в нем нет лифта. В трех комнатах проживали 8, 10 и 12 человек. Спальные места представляли собой двухэтажные нары, между которыми оставалось лишь небольшое пространство для прохода. В комнатах не было шкафов и стульев, не хватало тумбочек. В квартире на 30 женщин была только одна ванная и один туалет, в очень плохом состоянии, трубы в них постоянно забиты, фактически не было возможности помыться, постирать и просушить вещи. В зимнее время в комнатах было очень душно, воздух спертый. На кухне — отсутствие вентиляции, только один стол и несколько стульев, один холодильник, микроволновая печь и четырехконфорочная плита, причем она появилась только после многочисленных протестов женщин, несколько недель не имевших возможности приготовить горячую еду.

Работники завода им. Чернышева также сообщали о плохих условиях в общежитии, куда их поселили по приезду представители ООО «Петролайн». Здание находилось в аварийном состоянии; один работник сообщил, что их переселили в другое здание, когда в первом произошла авария и рухнули перекрытия, однако проверить эту информацию было невозможно, поскольку работники не смогли назвать адрес, по которому проживали.

Несмотря на то, что работникам было обещано бесплатное питание и оплата проезда по городу, эти условия не были выполнены. Работницы ОАО «Кондитерский концерн «Бабаевский» смогли добиться от представителя ООО «Петролайн» выплаты незначительных компенсаций за проезд (500-700 рублей), однако они были выданы выборочно (тем, кто находился на момент приезда представителя в «общежитии») и без составления какой-либо платежной ведомости. Впоследствии представители ООО «Петролайн» заявляли работницам на их требования, что оплата проезда была произведена всем и дальнейшие претензии не будут удовлетворены.

Работницы «Бабаевского» сообщили, что не были прикреплены к заводской поликлинике и не получили никакого другого медицинского страхова-

ния. Они описали несколько случаев, когда работницы, не явившись на работу из-за плохого самочувствия, были оштрафованы или уволены. Одна из женщин попала в больницу, почувствовав себя плохо на рабочем месте, однако ни ОАО «Кондитерский концерн «Бабаевский», ни ООО «Петролайн» не компенсировали ей медицинских расходов и не выплатили компенсации. Ни одна из уволенных по состоянию здоровья работниц не получила расчета.

Условия труда на фабрике работницы ОАО «Кондитерский концерн «Бабаевский» описывают как крайне тяжелые. Они работали в дневную или ночную смену, чередуя их по неделе. В результате, после недели работы в ночь они имели лишь 20–22 часа на отдых перед выходом в дневную смену. Несмотря на то, что в подписанных ими договорах смена была обозначена как 11-часовая, они фактически работали по 12, иногда по 12,5 часов. Работницы не получили никакого предварительного обучения, мастера не распределили между ними обязанности, не организовали труд в бригаде, хотя предполагалось, что оцениваться будет именно совокупная выработка. Работницы не получили точной информации о размере плана или норме выработки; цифры, называвшиеся им мастерами, постоянно повышались. Одна из работниц, проводившая маркировку продукции, сообщила, что часть упакованной ими продукции отгружалась непосредственно из цеха без регистрации в качестве выполненной ими работы.

Работницы ОАО «Кондитерский концерн «Бабаевский» указали на плохое и крайне пренебрежительное отношение к ним со стороны мастеров, руководивших их работой на фабрике. В частности, они не имели полноценных перерывов и возможности пообедать; часто мастера ограничивали их возможность выйти в туалет. Весь день они работали стоя. Работницы рассказывали, что слышали в свой адрес такие уничижительные слова как «колхозницы», «бесплатная рабочая сила» и т.д.

После того, как несколько работниц начали интересоваться датой выплаты заработной платы, представители ООО «Петролайн» пригрозили им увольнением. Одна из наиболее активно отстаивавших свои права работниц действительно была уволена, причем представители «Бабаевского» и «Петролайна» перекладывали ответственность за ее увольнение друг на друга. Уволенные работницы обнаружили, что в их трудовых книжках нет записей о работе ни на ОАО «Кондитерский концерн «Бабаевский», ни на ООО «Петролайн».

Работники других предприятий, нанятые через ООО «Петролайн» также испытывали трудности в получении заработанных денег. Тем, чья «вахта» заканчивалась, обещали выслать деньги электронным переводом на домашний адрес, однако проверить, получили ли они их невозможно, поскольку никто из них не оставил другим своих контактных данных. Однако из телефонных разговоров с несколькими пострадавшими ранее работниками ООО «Петролайн» (несколько человек позвонило по телефону, предоставленному представителями IUF прессе) можно заключить, что электронные переводы не производились.

Те из работников, кто остался в Москве, как станочники завода им. Чернышева, продолжали приходить к офису компании, требуя своих денег. В определенный момент, когда число их стало достаточно заметным, офис ООО «Петролайн» в Рязанском переулке закрылся. При этом на предприятиях и в общежитии продолжали появляться новые сотрудники, нанятые этим агентством. Однако они сообщали, что договоры с ними подписывались непосредственно в общежитии, иногда — прямо на вокзале или на станции метро.

Благодаря своей настойчивости нескольким работницам ООО «Петролайн» удалось добиться расчета, однако долги перед большинством так и остались непогашенными.

После того, как история работниц ООО «Петролайн» получила широкое освещение в прессе, представители ОАО «Кондитерский концерн «Бабаевский» неоднократно заявляли, что полностью выполнили свои обязательства перед агентством. То же подтверждается и ответом прокуратуры. Однако ни сами работницы, ни представители IUF и ЦСТП, ни журналисты, ни направившие в прокуратуру запросы депутаты Государственной Думы не были ознакомлены с соответствующими подтверждающими документами.

Действующие на московских предприятиях «Объединенных кондитеров» первичные организации Профсоюза работников АПК РФ пока не смогли найти способ улучшить положение заёмных работниц. Как им удалось выяснить, согласования с агентствами занятости заключаются на уровне холдинга, и прямых рычагов влияния на них ни у профсоюза, ни у руководства фабрик нет.

В 2011 году IUF было проведено повторное исследование использования заёмного труда на предприятиях холдинга «Объединенные кондитеры» ОАО «Кондитерский концерн «Бабаевский» и ОАО «Московская кондитерская фабрика «Красный Октябрь», показавшее, что существенных изменений ни в условиях найма, ни в условиях проживания работниц не произошло. Было опрошено около 10 работниц в двух общежитиях — по адресам 3-я Рыбинская ул., д. 26/1, корп. 5 и Погодинская ул., д. 2/3. Они были наняты агентствами «Квелл» и «Глобал», действовавшими по схеме, аналогичной использовавшейся ООО «Петролайн». Многие из них также не получили расчета и компенсации за проезд; работницам не оформлялись медицинские страховки и временная регистрация. Наблюдались другие отмеченные в 2009 году нарушения.

Ниже мы приводим фрагменты одного из записанных интервью, в котором работница рассказывает историю трудоустройства и описывает модель работы фирмы, основываясь на своем личном опыте и опыте своих знакомых и «коллег».

Респондентка №3, женщина, 40 лет, место постоянного жительства — Республика Татарстан, характер занятости — временная, стаж на предприятии — 3 недели. О вакансии ей сообщили знакомые, прочитавшие объявление в газете:

«Требуются упаковщики». На работу устроилась на ОАО «Московская кондитерская фабрика «Красный Октябрь» (входит в холдинг «Объединенные кондитеры») через фирму «Квелл». С ней заключен трудовой договор, но второй экземпляр на руки ей не выдали. Записи в трудовой книжке не сделано.

— Как вы узнали об этой фирме? Через объявление?

— Да. Там написано: нужны упаковщицы, город Москва и телефоны. Там ни адреса, ничего вообще.

— А по телефону, когда вы позвонили, что вам сказали?

— «Приезжайте, нужны рабочие, зарплата 25 000». Мы почему приехали? В Татарстане у меня зарплата 5400 в месяц, а здесь я могу за неделю столько заработать. Вот на это мы и покупаемся, понимаешь? «5400! Ооо, большие деньги за неделю!». А на самом деле, если взять и учитывать то, что они нам не оплачивают, ночные, например... Нас, считай, используют на полную катушку. Работаем по 12 часов, а с переработками выходит и по 16, а получаем меньше, чем «постоянщики» (*постоянные работники — ред.*). Почему, интересно? У них по 40 000, у нас по 20 000 выходит зарплата. Чтобы заработать 25 000 или 30 000, надо не спать, по 16—18 часов работать. Если мы по 8 часов будем работать, мы вообще без денег будем, нам даже на еду не хватит, за общагу отдашь — и все... Мы, как рабы, получается. 16 часов простоишь, спишь чуть-чуть — тут и бежать снова на работу. А где доплата? Ее ж нет. И попробуй что-нибудь доказать. Договор, скажут, подписывали...

— И вы даже, получается, толком не знали, что вас ждет? Вам договор не дали посмотреть?

— А, да, договор... Мы ездили в какой-то офис на Преображенской площади. Там нам дали договоры и сказали: «Не тянем с подписанием, быстренько взяли, подписали и отдали». Вроде люди-то все умные, все знают, что договор надо читать, но когда мы начали его читать, нам сказали: «Все, время ограничено, надо быстрее фотографироваться, давайте-давайте договоры». Вот мы их толком и не прочитали. Когда я стала говорить, чтобы нам дали второй экземпляр договора, как положено, они сказали: «Мы не даем на руки второй экземпляр». Мы возмущаться попытались, но у нас не было шансов, выбора не было, понимаешь? Время идет, надо быстрее деньги зарабатывать. Начнешь все это тянуть — вылетишь отсюда. Получается, что ты приехал, потратился, и у тебя на обратную дорогу денег нет. За дорогу заплатил, за медкнижку 1500 заплатил. А если на «постоянку» устраиваться, то надо пройти медкомиссию, на это где-то неделю придется потратить. Неделя — 7 дней, по 180 руб. в день только за общагу... Ты проживаешь эти деньги, 7 дней сидишь, не зарабатываешь. Поэтому бегут все быстренько в «Глобал», в «Квелл» — они вносят первый взнос за общагу, потом из зарплаты вычитают. Зато сразу можно работать. Вот такие мы идиоты. Я быстро поняла, что эта фирма — обман, а куда я денусь?

Многие говорят, что мастера (*представители агентств — ред.*), например, наша Елена Алексеевна, получают за нас «черную» зарплату. Т.е. за нас «Красный Октябрь» перечисляет, как положено, деньги в эту фирму «Квелл», а они нам отдают ту зарплату, что прописана в их договоре, который нам не дали прочитать. Мы получаем эти деньги, допустим, 10 000 оклад плюс всякие надбавки, а остальные деньги, выходит, получает наша фирма, наш мастер, Елена Алексеевна. Она нам эту зарплату не отдает, на нас наживается. Вот мы знаем, что она приезжая тоже, но она уже квартиру в Москве купила, на ней золотая куча, а мы в стороне, обманутые. «Бабаевский», «Красный Октябрь» перечисляют в фирмы: в «Глобал», в «Квелл», а мы ее не видим, этой зарплатой. Потом у нас нет больших, нам за них не платят, и не будут платить. Если я болею, а завтра должна идти на работу, я могу отказаться, позвонить этой же Елене Алексеевне, сказать: «Я заболела, не могу встать, замените меня», но это будет день простая, и я не получу ничего. А «постоянщикам» за все платят. Где эти деньги?

Елена Алексеевна раньше работала на фабрике. Организовала здесь фирму «РКЦ» (*ее также упоминали сотрудники ООО «Петролайн»; предположительно, это агентство действовало в 2008-2009 годах — ред.*), людей обманули, люди уехали обманутые, без денег. Их в «РКЦ» было двое: Алла Мансуровна и Елена Алексеевна. Потом они создали две новые фирмы: «Глобал» — Мансуровна, а Алексеевна — «Квелл», и продолжают так же людей обманывать. Их уже вызывали, обращались в прессу, но ничего не помогло. Мы это сейчас понимаем.

Я всего три недели тут, проработаю 2 месяца только для того, чтобы вернуть те деньги, которые я потратила, сюда приехав. Потом уеду домой, а вернусь в августе и устроюсь уже на «постоянку». Потому что это честнее будет, я уже буду получать свои заработанные деньги. Например, когда «постоянщики» переработку делают, у них двойная оплата идет, 40% прибавки за ночные, а у нас чисто почасовая — и все. Ты хоть умри возле станка, а ты получишь копейки, который были указаны в договоре, который нам не дали прочитать.

С «постоянщиками» у нас отношения нормальные. Они нас уговаривают: «Не работайте на них». Бигадиры, мастера, все говорят: «На «постоянку» идите». Кто-то понимает, кто-то — нет. Уезжает обворованный, снова продается, приезжает обратно и опять работает. Потому что не все люди могут приехать и работать здесь год. «Постоянщик» должен отработать полгода, уйти в отпуск, съездить домой, приехать снова. Не все могут так, у кого-то дома семья, у кого-то что-то еще. И фирмы типа «Квелла» этим пользуются. Она образуется, потому что много таких приезжих, которые не могут долго работать, а здесь такой метод: 2 работаешь, месяц — дома. Поэтому люди сюда катятся.

— А какие у вас планы? Вы собираетесь попробовать отстоять ту часть зарплаты, которую обещали выплатить, но не выплатили?

— Её не отстоишь. Это невозможно. Договор мы подписали, моя подпись там стоит. Я тогда должна была сразу смотреть и делать выбор: подписать мне

договор или нет. А коль я его подписала, я теперь ни в одном суде не докажу. Мне скажут: «Чья подпись стоит? Твоя? Ты ставила?» Как теперь докажешь? На Елену Алексеевну в суд подавали, но ничего не доказали, и телевидение ее снимало. А она говорит «Они подписывали договор». Надо просто не идти, советовать людям не идти, прекратить этот поток. Когда у них не станет людей, они разорятся. Просто надо вести пропаганду, чтобы не шли люди, вот и все.

А кто возмущается, тех просто выгоняют, и остаются люди без денег, на вокзалах ночуют по двое суток. Потом приходят, плачутся, им дадут по 2000 на дорогу и отправляют домой. Нет смысла конфликтовать, потому что бесполезно. Это такая машина, с которой одному не справиться. Видишь, какая машина, это же мафия! И куда тут соваться? Полезешь, и тебе голову оторвут.

У нас одна работает девушка на «постоянке», раньше она была устроена через фирму «РКЦ». И она рассказывает, что подошла к Елене Алексеевне и говорит: «Отдайте мне мою зарплату, 20 000». А та говорит: «Какие деньги? Я тебе ничего не должна». — «Как же? Я же работала по 12 часов». — «Ты по договору получила свои деньги? Все, вали, моя красавица, я тебе ничего не должна! Ты потом еще расскажи кому-нибудь, что я тебе должна денег». Так прямая угроза, получается. Эта девушка и говорит дальше: «Я развернулась и пошла. Что я могу сделать?» Она перевелась на «постоянку» и больше об этих деньгах не вспоминает.

Или еще одна: работала три месяца, а получила полностью деньги только за декабрь, за октябрь-ноябрь — нет. Потому что 8000 — оклад, а остальное считается как премия, ее могут и не дать. Вот рассчитывала на 17 000, получила 8000, а остальных 9000 нету. Спросила, говорят: «Вам по договору вы платили все».

— А много на предприятии работает людей через агентство?

— Я не могу сказать, но много. У нас каждый третий. Из приезжих «постоянщиков» вообще раз два — и обчелся.

Использование заёмного труда на фабрике ОАО «Кондитерское объединение «СладКо» (норвежский транснациональный концерн «Orkla-Foods») в Ульяновске

В сентябре 2010 года фабрика воспользовалась услугами кадрового агентства «Русконсалит» из Самары для привлечения временных работниц из различных регионов (Оренбург, Владимир, Астрахань, Кемеровская область и др.) для упаковки продукции в связи с наступлением сезонного пика производства. Но информация об условиях их найма, которой располагает профком, крайне незначительная. Так, известно, что работницы приехали в Ульяновск и оформили медицинские книжки за свой счет, но вопреки обещаниям эти расходы не были им компенсированы. При этом их нередко заставляли выполнять не предус-

мотренные договорами работы, в частности, проводить уборку помещений, что вызывало их серьезное недовольство. Хотя заёмные работницы трудились рядом с постоянными и по аналогичному расписанию, однако они не были прикреплены к поликлинике и не получали талонов на обед. По требованию агентства заёмные работницы передали его представителям при трудоустройстве свои паспорта, что помешало им уволиться, когда у них возникли подозрения, что условия оплаты их труда будут нарушены. По информации профкома, «Русконсалит» обещал работницам оплату труда на уровне 14–16 тысяч рублей в месяц, что значительно превышает среднюю зарплату как в регионах, откуда они приехали, так и в Ульяновске, а также на самой фабрике ОАО «Кондитерское объединение «СладКо». По итогам месяца работы женщины получили лишь по 1000 рублей, после чего уволились. В октябре им на смену «Русконсалит» попытался предоставить новую бригаду, однако, услышав о судьбе своих предшественниц, эти работницы незамедлительно уволились. Больше это сотрудничество не возобновлялось.

Однако на предприятии уже продолжительное время действует другая подрядная организация — «Студенческая община», предоставляющая работников на поденной основе, например, в случае отсутствия постоянного работника по болезни. Как правило, это студенты, ищущие возможности подработать в свободное время. Эта организация предоставляет работников многим предприятиям города, в том числе — мясокомбинату, типографии и т.д. В основном это грузчики и упаковщики. Ими руководит некий «бригадир», который также просит работников фабрики оценивать качество труда заёмных работников, зарплата которых зависит от выставленной «оценки». При этом завод перечисляет «Студенческой общине» фиксированную сумму за предоставление каждого работника, поэтому агентство прямо заинтересовано в низком качестве их труда. Отдельную трудность, которую отметил профком, представляет необходимость обучения постоянно сменяющихся заёмных работников и невозможность продолжить сотрудничество с кем-либо из них в случае успешной работы.

Оплата труда заёмных работников на складе в филиале «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в Санкт-Петербурге

Ситуация, с которой столкнулся профсоюз работников «Кока-Кола» в Петербурге, иллюстрирует, с одной стороны, дискриминированное положение заёмных работников в сфере оплаты труда, а с другой — трудности, возникающие перед профсоюзами при попытке выяснения их положения.

Рассказывает председатель профсоюза работников предприятия Михаил Лещев.

«На складе у нас работают целые бригады заёмных работников. Их называют по цветам бейджиков — «фиолетовая бригада», «оранжевая бригада». Всего порядка 50 человек, а постоянных работников там человек 90-100. Недавно нам в руки попали платежки заёмных работников. И мы в профкоме попытались систематизировать данные по их зарплате за февраль этого года. И ничего, честно говоря, мы не поняли. Не смогли разобраться. Там совершенно неясная система, если она вообще есть.

Заёмные работники приходят на склад и рассчитывают хорошо заработать. Им говорят: «Смотри, у нас за дневную смену получают по тысяче, по полторы». И знаете, по платежкам видно, что в отдельные дни они действительно получают по полторы тысячи рублей. А в другие дни — 262 рубля, 343 рубля... Есть работники, которые получают 189 рублей. Понятно, что эти люди на третий месяц уже просто не придут, зачем им такая работа? Но компании это выгодно. Экономия средств, особенно за счет соцпакета, очень и очень существенная.

При этом в каждой бригаде заёмных работников есть по два человека, у которых за февраль заработная плата получилась выше 20 тысяч. Я думаю, что это, возможно, супервайзеры или бригадиры, назначенные агентством, которые помогают организовывать работу. А у остальных заработки очень и очень маленькие».

Распространение заёмного труда в филиале «Пивоварня Хейнекен» ООО «Объединенные Пивоварни Хейнекен» в Санкт-Петербурге

Филиал «Пивоварня Хейнекен» ООО «Объединенные Пивоварни Хейнекен» в Санкт-Петербурге является подразделением голландского концерна Heineken NV. Компания последовательно разрушает рабочие места, нанимая работников через кадровые агентства. Одна из целей этой политики — ослабление действующей на предприятии первичной организации Профсоюза работников АПК РФ. При поддержке IUF профсоюз провел в 2010 году подробное исследование заёмного труда на пивоварне и сбор подтверждающих документов. Этот случай — наиболее качественно задокументированная история внедрения неустойчивой занятости в России.

Профсоюзная организация на пивоварне «Хейнекен» в Санкт-Петербурге была создана в январе 2006 года. К апрелю 2007 года из 900 работников предприятия 370 стали ее членами. В ответ администрация предприятия начала систематическое давление на профсоюз. Так, в 2009 году, после того как профсоюзная организация высказала свою позицию по итогам проведенной работодателем аттестации операторов линии розлива и упаковки, весь профком оказался под угрозой сокращения, а на членов профсоюза на линии оказывалось моральное давление. В начале 2011 года председатель первички был неожиданно переведен на работу в другую смену — менеджеры рассчитывали

оторвать его от организации и помешать работе профсоюза. Обращение в администрацию с требованием отменить перевод не дало результата.

Сегодня профсоюзная организация насчитывает всего 69 человек.

Но давление — не единственная причина ослабления профсоюза. К снижению численности организации ведет и политика администрации, направленная на расширение использования труда работников кадровых агентств. Эта практика ведет свое начало с 2007 года и постепенно набирает обороты. Постоянное увеличение количества заёмных работников за счет увольнения постоянных привело к тому, что с октября 2010 по февраль 2011 года в сменах среди водителей-погрузчиков число первых превысило 50%. Вот некоторые данные таблиц учета рабочего времени:

Число	Смена	Количество штатных работников	Количество работников кадрового агентства ООО «Партнер»
25 октября 2010	дневная	9	11
30 ноября 2010	дневная	9	15
21 декабря 2010	ночная	7	15
14 января 2011	ночная	5	18
3 февраля 2011	ночная	6	14

При проведении сокращений на предприятии последовательно уничтожались постоянные рабочие места, увольнялись штатные работники, а на их место спустя короткое время набирали работников из кадровых агентств. Так, в декабре 2010 года на складе готовой продукции и вспомогательных материалов в должности водителей погрузчиков на условиях постоянной занятости работали 21 человек. В феврале 2011 года все должности водителей погрузчиков в данном подразделении были сокращены. На сегодняшний день на складе готовой продукции нет ни одного работника в должности водителя погрузчика на условиях постоянной занятости; их трудовую функцию выполняют сотрудники кадрового агентства ООО «Партнер» (см. таблицу занятости на противоположной странице).

Работники, нанятые на работу через агентства, не имеют постоянного рабочего места, фиксированного графика, ежегодно оплачиваемого отпуска, на них не распространяются социальные гарантии компании «Хейнекен». Заработная плата заёмных работников ниже, чем у штатных, выполняющих аналогичную трудовую функцию. Так, зарплата водителя погрузчика в штате компании составляет 22 000 рублей в месяц; гарантированная заработная плата работника кадрового агентства, выполняющего аналогичную работу со-

Февраль 2011

	Постоянные работники	Работники кадрового агентства ООО «Партнер»
Количество работников рабочих профессий, занятых в производственном процессе	214	72
Количество работников рабочих профессий, обслуживающих производственный процесс	51	110

(данные приводятся на основании штатного расписания)

ставляет 6000 рублей в месяц, а остальной заработок зависит от количества отработанных смен и не гарантируется работнику.

Работники кадровых агентств неоднократно обращались в профсоюзную организацию с просьбой оказать содействие в трудоустройстве в штат компании. Следует отдельно подчеркнуть, что работники кадровых агентств не могут реализовать своего права на свободу объединения и вступить в профсоюз того предприятия, где фактически находятся их рабочие места – Филиал «Пивоварня Хейнекен» ООО «Объединенные Пивоварни Хейнекен» в Санкт-Петербурге, так как формально они являются сотрудниками других организаций (ООО «Партнер», ООО «Мегатекс», «Чистый свет», «ЕвроКар»).

Профсоюзная организация компании «Хейнекен» в Санкт-Петербурге борется с распространением неустойчивой занятости на предприятии. В начале 2010 года первичка инициировала переговоры с администрацией ООО «Филиал Пивоварни Хейнекен» о необходимости сохранения постоянных рабочих мест в штате компании. После года встреч и консультаций администрация компании по-прежнему отказывается вступать в коллективные переговоры по вопросам недопущения сокращения постоянных рабочих мест и использования труда работников кадровых агентств на предприятии и заключать отдельное соглашение в рамках этого процесса.

В целях привлечения широкого внимания общественности к проблеме использования заёмного труда профсоюз предприятия организовал пикеты у проходной предприятия 18 октября 2010 года и 7 февраля 2011 года. В ответ администрация начала давление на участников пикета, принуждая их к увольнению по собственному желанию. Работники, отказавшиеся принять условия

администрации, подверглись сокращению. В настоящий момент профсоюз при поддержке IUF продолжает кампанию против нарушения прав работников и распространения неустойчивой занятости на предприятии.

Использование заёмного труда на ЗАО «Пивоварня Москва-Эфес»

С 2009 года на предприятии действует «аутсорсинговая» компания «Трансавто», якобы, предоставляющая услуги по доставке продукции. На деле же это всего лишь заёмное агентство: компания использует автотранспорт, находящийся на балансе «Эфеса», работу предоставляемых им работников также организует отдел доставки пивоварни. Этот случай демонстрирует активную позицию профсоюзной организации в исследовании положения заёмных работников в попытке оградить своих членов от ухудшения условий труда.

Контракт с «Трансавто» стал инициативой начальника транспортного отдела, который, по информации профсоюза, имеет личную заинтересованность в этой фирме. Чтобы обеспечить «Трансавто» квалифицированными кадрами, менеджер активно убеждает опытных штатных водителей «Эфеса» перейти туда на работу. Особенно сильному давлению подвергаются активисты профсоюза: их авторитет позволил бы компании переманить и других сотрудников. Желая «проверить на себе», что представляют собой обещанные «золотые горы», трое членов профкома использовали свои отпуска для временной работы через «Трансавто». Рассказывает председатель профкома Сергей Григорьев:

«Нас долго заманивали в «Трансавто», и в итоге я решил сам поработать в этой компании и узнать, что это такое. Взял отпуск на месяц, и ноябрь 2009 года отработал там. Со мной заключили трудовой договор, предполагавший шестидневную рабочую неделю. Отработав месяц, я получил на руки такую же зарплату, как на «Эфесе» — но там я работал пять дней в неделю! И что интересно: те водители, члены нашего профсоюза, которые отработали в «Трансавто» по две недели на пятидневном графике, получили, в пересчете на месяц, больше меня! Мне выплатили 40 тысяч, а им по 22-24 тысячи. Дело в том, что система оплаты труда в «Трансавто» очень непонятная. По трудовому договору водителям положен оклад 15 тысяч рублей, который перечисляется на сберкнижку. Однако помимо этого предусмотрена сдельная оплата за число обслуженных точек, которая выдается в конверте. По крайней мере, так говорят. Но на самом деле ты не можешь подсчитать, сколько у тебя окажется в этом конверте — 20 тысяч, 30 тысяч... Кроме этого, мне не был полностью перечислен оклад, несмотря на то, что все рабочие дни за месяц были мною отработаны. Однако с меня удержали 500 рублей. Бухгалтер «Трансавто» мотивировала это тем, что договор со мной был заключен не 1, а 2 числа. При этом мне прямо угрожали, рекомендуя не пытаться добиться справедливости. Наконец, мне неизвестно, ни где находится офис «Трансавто», ни кто является

его директором — подписание договора и расчет со мной проводились непосредственно на «Эфесе» приезжавшей сюда женщиной-диспетчером. Руководство работой осуществляли наши менеджеры. В итоге я понял, что это опасно и ненадежно и рекомендовал своим товарищам не переходить в «Трансавто».

Начальник транспортного отдела, однако, пытался оказать давление на других водителей, чтобы принудить их к переходу в «аутсорсинговую компанию». Некоторым урезали бонусы, одного члена профсоюза перевели на работу на машине с меньшей грузоподъемностью, что усилило интенсивность труда. Но профсоюз смог отстоять права своих членов. Попытка вывести водителей «Эфеса» за штат не удалась; в настоящий момент «Трансавто» занимается оптовыми перевозками, отказавшись от клиентской доставки из-за неспособности удержать квалифицированные кадры. В компании работает 6 человек, это приезжие из дальних регионов, а также из Молдовы, в то время как непосредственно на «Эфесе» занято 27 водителей. По информации профсоюза, условия труда водителей большегрузных фур в «Трансавто» тяжелые: «Эти шесть человек фактически живут в фурах, работают почти круглосуточно. Рабочей одежды им не выдают, ездят, в чем придется. Отпуск не оплачивают, даже в размере оклада. Конечно, и получают они часто неплохо — по 60–70 тысяч в месяц... Но вот один водитель получил на работе травму спины; первый раз больничный ему оплатили в размере 15 тысяч рублей в месяц (при том что полностью его зарплата составляла около 40 тысяч), а когда ему вновь потребовалось лечение, в «Трансавто» ему пояснили, что больничный брать не имеет смысла, т.к. никто его оплачивать не будет. И работник просидел дома 4 месяца без средств к существованию».

Однако главный недостаток — нестабильность: «Один работник «Трансавто» попытался получить справку 2НДФЛ, чтобы оформить кредит, но ему отказали. Поэтому, даже если много зарабатываешь, невозможно взять нормальный кредит в банке, планировать свое будущее. Почти вся зарплата платится в конверте, подсчитать ее размер невозможно, а официальная, право на которую можно, если что, доказать в суде — всего 15 тысяч. Если человек поругался с начальником, ему могут запросто при увольнении не отдать этот конверт. Как доказать, что ты его заработал? Никак! Кроме того, это сегодня «Эфесу» выгодно сотрудничество с «Трансавто». А завтра они скажут: «Дорого!» и найдут другую фирму. В итоге люди окажутся на улице. А «Эфес» был и будет. Работать в транснациональной компании престижно. Есть стабильность, есть уверенность в завтрашнем дне, во всем».

СТРАТЕГИИ ПРОФСОЮЗОВ В ОТНОШЕНИИ РАСЩЕПЛЕННЫХ ФОРМ НАЙМА

Этот раздел содержит описание опыта членских организаций IUF в России, которым удалось остановить вывод работников за штат и объединить заёмных работников для защиты их прав, а также перечень наиболее типичных примеров судебных решений по делам, связанным с расщепленной занятостью. Кроме того, сюда включены предложения относительно возможных стратегий, разработанные украинскими профсоюзами и участниками конференции «Развитие профсоюзов в ТНК в условиях распространения неустойчивой занятости».

Наиболее эффективно профсоюз может действовать, когда ему становится заранее известно о планах менеджмента вывести работников за штат. В этой ситуации он может мобилизовать своих членов, разъяснив им опасности аутсорсинга и заёмного труда, подготовить аргументацию для переговоров и отразить опасность, как это удалось профсоюзу московской табачной фабрики «Лигgett-Дукат».

Профсоюз ЗАО «Лигgett-Дукат» (Москва) останавливает аутсорсинг 193 рабочих мест

В конце 2010 года на принадлежащей транснациональной компании Japаn Tobacco International (JTI) московской фабрике ЗАО «Лигgett-Дукат» администрацией было объявлено о запланированном до конца марта 2011 года сокращении 225 работников (около 20%) якобы в связи с решением о снижении производства на фабрике на 6 млрд. сигарет в год. Однако действующему на предприятии Местному комитету ППО Межрегионального профсоюза работников ТНК и других организаций пищевой и табачной промышленности, общественного обслуживания и смежных отраслей «Солидарность» стало известно, что, по крайней мере, 193 из сокращаемых менеджеры планировали заменить сотрудниками подрядных организаций — без трудовых функций этих работников выпуск продукции был бы невозможен.

Профсоюз вступил в переговоры с администрацией и использовал следующую аргументацию:

- Планы менеджмента вступают в очевидное противоречие с коллективным договором. Прежде всего, вместо сокращения основного персонала, адми-

нистрация должна принять меры по переводу работников на места, в настоящий момент занятые временными сотрудниками, совместителями или сотрудниками подрядных организаций — т.е. сократить, а не увеличить аутсорсинг. По необходимости постоянные работники фабрики должны пройти переобучение. Если же полностью сохранить рабочие места невозможно, сокращения должны производиться поэтапно. Все шаги должны производиться только при участии профсоюзной организации и по согласованию с нею.

- В числе приводимых менеджерами аргументов в пользу аутсорсинга — якобы возможность повысить промышленную безопасность за счет использования квалифицированного труда сотрудников подрядных организаций, отсутствие негативного влияния их привлечения на безопасность труда, а также заметное снижение благодаря аутсорсингу риска перерывов в работе производственных подразделений фабрики. Все эти доводы не выдерживают никакой критики. Однако незадолго до объявления о сокращениях фабрика отметила год работы без случаев производственного травматизма, планы по выпуску продукции выполняются, а экономические показатели ЗАО «Лигgett-Дукат» — одни из лучших в JTI. Это свидетельствует о том, что квалификация штатных работников предприятия чрезвычайно высока, и они не требуют замены. Местным комитетом при участии НИИ труда и социального страхования Минздравсоцразвития РФ (с которым ранее профсоюз заключил соглашение о сотрудничестве) был проведен мониторинг влияния аутсорсинга на безопасность труда — и выявлены, вопреки утверждениям менеджеров, его негативные последствия. Никаких данных о том, что простои на производстве связаны с качествами постоянных работников также нет.
- «Мнение Работодателя о положительном влиянии аутсорсинга на производственные процессы с организационной точки зрения говорит лишь об одном — необходимо менять менеджеров в производстве», — уверен председатель профсоюза ЗАО «Лигgett-Дукат» Николай Строенко. Поэтому профсоюз задается вопросом: почему работодатель так настаивает на введении аутсорсинга? Во имя чего он готов пожертвовать безопасностью и качеством работы? Ответов может быть несколько. Возможно, это попытка сэкономить на фонде заработной платы, уклониться от выполнения обязанностей по повышению и индексации зарплаты, прописанных в колдоговоре? Или попытка сократить налоговые выплаты? Или менеджмент таким образом хочет подточить силы профсоюзной организации? JTI, компания, гордящаяся своей высокой социальной ответственностью, должна оправдывать этот имидж, следуя правилу: приоритетной формой занятости должна оставаться постоянная, бессрочная и прямая занятость. Намеченный аутсорсинг 193 рабочих мест противоречит принципам социальной ответственности.

Понимая, что передать рабочие места сокращенных на аутсорсинг будет не просто, администрация пыталась убедить работников уволиться по соглашению сторон. Однако в условиях, когда вызванный экономическим кризисом спад на рынке труда еще далеко не позади, профсоюз настойчиво предостерегал работников от такого решения. Сегодня, благодаря многолетним усилиям первички, «Лиггетт-Дукат» — одно из наиболее достойных рабочих мест в промышленности Москвы, и найти аналогичную работу людям будет не просто.

В результате профсоюз добился отмены решения администрации. 22 декабря 2010 года в результате переговоров и консультаций между менеджментом и профсоюзной организацией было подписано соглашение относительно запланированного сокращения штата. Благодаря усилиям профсоюза удалось добиться отмены аутсорсинга 193 рабочих мест.

Для 32 сокращаемых работников профсоюзу удалось добиться предложения об увольнении по сокращению сторон с увеличением компенсационных выплат от 6 до 17 ежемесячных окладов (в зависимости от стажа работы на фабрике, а также других обстоятельств, таких как предпенсионный и пенсионный возраст). Все сокращенные работники получают помощь в трудоустройстве (поиск вакансий через кадровые агентства, составление резюме), а также в течение полугода сохраняют преимущественное право возвращения на фабрику в случае увеличения объемов производства. Работодатель обязуется в первую очередь рассматривать возможность сокращения совместителей, работников подрядных организаций и нанятых по гражданско-правовым договорам. В случае сокращения должностей, занятых штатными работниками, им будут предложены варианты перевода на другую работу.

«Я благодарю всех работников, которых затрагивал проект приказа о сокращениях, за проявленную выдержку и профсоюзную дисциплину. Это позволило нам добиться максимально выгодных условий сокращений и остановить аутсорсинг», — сказал после завершения переговоров председатель профкома Николай Стренок.

Иногда планы менеджмента по проведению аутсорсинга становятся для профсоюза неожиданностью, или возникают другие обстоятельства, не позволяющие организации «действовать на опережение». Однако доверие работников и оперативные действия организации помогают обеспечить достойные условия труда в выведенном за штат подразделении, создать там профсоюз и даже заключить коллективный договор. К сожалению, слабость профсоюза в аутсорсинговой компании всегда связана с низкой защищенностью таких рабочих мест, не позволяющей организации оказывать в дальнейшем достаточное давление на нового работодателя и головную компанию. Расщепление ответственности между ними даже в случае подлинного подряда дает им возможность

перекладывать ее друг на друга и уклоняться от выполнения обязательств. Именно с такой проблемой столкнулись работники тимашевской фабрики «Нестле» в Краснодарском крае, где возникла первичка работников уборки, выведенных в компанию «Корпус-Групп».

Создание профсоюзной организации работников клининговой компании «Корпус-Групп», Тимашевск, Краснодарский край

В 1998 году компания «Нестле» приобрела акции ОАО «Хладопродукт» — фабрики по производству мороженого в городе Тимашевск Краснодарского края. Сюда же была перенесена фасовка кофе, а затем в 2004 начато строительство нового завода по выпуску «Нескафе Классик». Было создано ООО «Нестле Кубань», в конце 2005 года объединившееся с ОАО «Хладопродукт». Однако незадолго до этого ООО «Нестле Кубань» заключило договор с компанией «Корпус-Групп» о предоставлении клининговых услуг (уборки).

1 ноября 2005 года на работу в «Корпус-Групп» было принято 12 человек, позднее туда перешли еще 6 временных работниц ОАО «Хладопродукт». Профсоюз предприятия добился проведения переговоров по поводу запланированного аутсорсинга. Работницы, не пожелавшие перевестись в клининговую компанию, были трудоустроены уборщицами на участок укладки-упаковки. Профсоюз также поднял вопрос о заработной плате: минимальная ставка на «Нестле Кубань» составляла на тот момент 5100 рублей, а в «Корпус-Групп» — только 3600 рублей. В результате удалось добиться увеличения минимальной оплаты труда для работниц, выведенных за штат.

Между тем, штат «Корпус-Групп» расширялся. Было завершено строительство нового завода. На работу приняли дополнительных сотрудников, в том числе — на должность «уборщик территории». Общее число нанятых через «Корпус-Групп» на предприятии достигло 58 человек. Несмотря на усилия профсоюза «Нестле Кубань», отношение к работникам аутсорсинговой компании было существенно иным, чем к штатным. Поэтому 26 марта 2006 года работники «Корпус-Групп» приняли решение создать профсоюз, обратившись к председателю профкома «Нестле» Анатолию Шульге с просьбой возглавить новую организацию, численность которой быстро достигла 53 человек.

Уже 1 июня 2006 года новому профсоюзу удалось заключить коллективный договор с «Корпус-Групп», основой для текста которого послужило соглашение с «Нестле Кубань». Профсоюзу удалось добиться сохранения большей части его положений; больше всего уступок пришлось сделать в отношении социальной программы, в которой сохранилось всего 6 пунктов (предоставление материальной помощи, дополнительных отпусков, разовые выплаты в связи с рождением ребенка, премирование по случаю праздников и др.). Важным завоеванием стали положения об обязательной индексации заработной платы и назначении ежемесячной премии в размере 15%.

Два года «Корпус-Групп» исправно выполняла условия колдоговора, однако 1 июня 2008 отказалась от его перезаключения. В компании началась постоянная, раз в 3–4 месяца, смена руководителей, за год трижды менялось юридическое лицо фирмы. Это не позволяло профсоюзу провести процедуру коллективных переговоров, хотя каждый раз давались новые обещания в этом отношении. Между тем, была сокращена социальная программа, не проводилась индексация зарплаты, начались отказы в выплате установленных премий. Председатель профсоюза попытался обратиться непосредственно к руководству «Нестле Кубань», но это также не дало результата: менеджеры указали, что выполняют все обязательства по своему соглашению с клининговой компанией и отказались нести ответственность за ее политику в отношении работников.

Возник и новый вопрос. Проведенная аттестация рабочих мест показала, что сотрудники «Корпус-Групп» работают во вредных условиях (класс вредности 3.1), за что им положена доплата не менее 4% и дополнительный отпуск в размере не менее 7 календарных дней. Однако руководство «Корпус-Групп» отказалось предоставить соответствующие льготы, ссылаясь на недостаток средств, получаемых от «Нестле Кубань». Сложная структура клининговой компании позволяла показывать нулевую прибыльность подразделения в Тимашевске.

Сами работники «Корпус-Групп» проявили пассивность в отстаивании своих прав. Подавляющее большинство из них — приезжие из сельских районов края, пораженных безработицей, поэтому, несмотря на неудовлетворенность ухудшающимися условиями труда, они оказались не готовы бороться из-за страха перед увольнением. Это не позволило профсоюзу оказать давление на менеджмент.

Последние переговоры с «Корпус-Групп» состоялись в мае 2009 года в Москве во время организованного компанией семинара по продвижению своих услуг. Рассказывает Анатолий Шульга: «Корпус-Групп» проводила свою презентацию, пыталась продемонстрировать свою социальную ответственность, как она защищает работников, как они взаимодействуют с трудовыми коллективами, чуть ли не на руках их носят. Все красиво. Но когда я спросил, когда же вы повысите в Тимашевске зарплату и будете выплачивать компенсацию за вредность, они развели руками: «А у нас денег нет! Вот так договор с «Нестле» был заключен, что денег на эти обязательства у нас нет». От дополнительных переговоров со штаб-квартирой «Нестле» компания отказалась.

Но профсоюз не оставляет попыток улучшить положение работников, выведенных за штат. Предпочтительным было бы их возвращение в штат предприятия: «Если происходит аутсорсинг, он должен быть прозрачным, он должен быть честным. Я задал директору вопрос: почему у нас «Корпус-Групп» имеет рабочие места 24 часа 12 месяцев в году? Это должно быть в штате предприятия!» — говорит Анатолий Шульга. Другой вариант выхода из

ситуации — распространить коллективный договор «Нестле Кубань» на работников клининговой компании или включить в него обязательство следить за соблюдением прав ее работников. «При заключении договора компания, которая заказывает услугу, должна обязать подрядчика заключать постоянные договора, заключать коллективные договора и иметь социальную программу. Пусть она будет минимальной, но она должна быть».

«Все понимают прекрасно, что все это делается для того, чтобы экономить на людях. Ни один работодатель в России не умеет экономить на другом, кроме как на зарплате работников и социальных выплатах».

С еще большими трудностями приходится сталкиваться профсоюзу при попытке объединить и защитить заёмных работников, пришедших на предприятие через частное агентство занятости. Здесь расщепленность работодателя играет определяющую роль, доводя уязвимость людей до крайней степени. Решение о занятости или признании профсоюза всегда принимает «конечный работодатель», исполняет его ЧАЗ, однако при этом оба снимают с себя всякую реальную ответственность. Все это подрывает самые основополагающие права и фактически лишает заёмных работников права на объединение. С такой ситуацией столкнулся профсоюз на питерском заводе «Кока-Кола».

Создание профсоюзной организации заёмных работников в филиале «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» в Санкт-Петербурге

Из примерно 800 занятых на петербургском заводе «Кока-Кола» почти триста человек — заёмные работники. Это водители погрузчиков, операторы на линии. Уже много лет их бессменно предоставляет кадровое агентство «Анкор». Многие из людей проработали на предприятии в таком неопределенном состоянии по несколько лет, однако с ними продолжали заключать срочные договоры, в которых часто не указывался срок действия, что позволяло уволить работника без промедления в любой момент. Чтобы избежать законных требований о переводе на постоянную работу, компания периодически меняла юридическое лицо — «Анкор-Персонал», «Анкор-Темп», «Анкор-Санкт-Петербург» и т.д. По истечении срока договора работника переводили в другую фирму, хотя все они являлись частями одной компании, были расположены в одном офисе, имели общий персонал.

В ноябре 2006 года работники «Анкора» обратились к профсоюзу предприятия с просьбой помочь им в создании собственной организации для отстаивания прав. Первоначально обсуждалась идея принятия анкоровцев непосредственно в профсоюз «Кока-Колы». Это позволило бы не афишировать без необходимости их имена и защитить, таким образом, от возможного

давления. Однако возникло опасение, что менеджмент «Анкор» может отказаться вести переговоры с профсоюзом, который официально представляет работников другого юридического лица. Поэтому на совместном собрании было принято решение, что организация анкоровцев будет независимой. Ее председателем был избран Сергей Долгий. О создании профсоюза заёмных работников были извещены оба работодателя, однако имена членов первички, кроме председателя, все-таки не раскрывались.

Опасения профсоюза оказались не напрасными. Спустя два дня после получения официального уведомления о создании организации, «вдруг» обнаружилось, что срок договора с профсоюзным лидером Сергеем Долгим истек. «При встрече один на один директор «Анкора» сказала мне, что устроит меня на другой завод, если я откажусь от профсоюзной деятельности, — рассказывал в интервью Долгий. — Менеджеры «Кока-Колы» говорят, что к моему увольнению отношения не имеют, а анкоровские руководители утверждают, что именно «Кока-Кола» настаивает на том, чтобы я там не работал».

При поддержке первички «Кока-Колы» и городского комитета Профсоюза работников АПК РФ увольнение Долгого было обжаловано в суде. Профсоюз доказывал, что Сергей является фактически работником «Кока-Колы», и его увольнение незаконно. Долгий работал под руководством супервайзера «Кока-Колы», в таблице его фамилия значилась наравне с фамилиями других работников завода, именно на «Кока-Коле» он проходил инструктаж по технике безопасности и т.д. Однако кадровое агентство предъявило документы, из которых следовало, что Сергей Долгий выполнял все рабочие функции, исходя из требований компании «Анкор», и судья принял решение не в пользу работника. К сожалению, кассационная жалоба также не дала результата. Профсоюз проиграл дело.

Рассказывает председатель профкома работников «Кока-Кола» в Петербурге Михаил Лещев: «После этого мы собрались с работниками и приняли решение, что при существующем законодательстве мы не можем реально защитить тех, кто приходит к нам через частное агентство занятости. Но у нас на «Кока-Коле» большая текучка, и через некоторое время часть заёмных работников перешла в штат завода, и они вступили в наш профсоюз. Некоторые из них сейчас в профкоме. Т.е. тяга у людей к профсоюзу была, и интерес к профсоюзу был. Но как реально постоять за этих заёмных работников, я себе сейчас не представляю».

С иной ситуацией столкнулась Красноярская краевая организация Профсоюза работников АПК России при попытке создать первичку на крупном агропромышленном предприятии. Фактически на аутсорсинг здесь выведен каждый цех, каждое подразделение некогда единого комплекса. Владеющий им холдинг таким образом снимает с себя

ответственность в качестве работодателя, передавая ее дочерним предприятиям, фактически выполняющим роль посредников в трудоустройстве. Профсоюз пытается преодолеть ограничения, накладываемые этой сложной юридической структурой работодателя, и объединить работников в рамках единой организации и единого переговорного процесса.

Создание профсоюза работников ООО АПК «Сибирская Губерния», Красноярский край

ООО АПК «Сибирская губерния» является дочерним предприятием агрохолдинга ОАО «Сибирская губерния». Фактически это бывший убойный цех птицефабрики «Красноярская», в 2005 году после приватизации выведенный в отдельное юридическое лицо, занимающееся производством и реализацией мяса птицы.

Первичная профсоюзная организация была создана здесь 19 мая 2010 г. работниками ООО АПК «Сибирская губерния». Постановлением Президиума Красноярского крайкома профсоюза от 21 мая 2010 года организация была принята на учет в Красноярской краевой организации профсоюза работников АПК РФ.

После открытия ППО в ней сменилось три председателя профкома, на которых менеджмент постоянно оказывал психологическое давление.

Спустя месяц было принято решение начать коллективные переговоры по разработке и заключению коллективного договора, утвердить комиссию по ведению коллективных переговоров со стороны работников из 5 человек, направить работодателю уведомление о вступлении в коллективные переговоры. В комиссию также был включен правовой инспектор труда краевой организации Профсоюза работников АПК. Однако работодатель не отреагировал на предложения первички, после чего при поддержке крайкома была направлена жалоба в прокуратуру, которая обязала руководителя ООО АПК «Сибирская губерния» вступить в переговоры. Также в присутствии представителя прокуратуры работодателю были переданы заявления на удержание членских профсоюзных взносов.

Организация приняла решение расширить свое представительство, включив в свой состав работников других юридических лиц в системе холдинга ОАО «Сибирская губерния». Дело в том, что на территории единого производственного комплекса птицефабрики «Красноярская» действуют несколько предприятий, являющиеся фактически ее цехами. Эта ситуация стала результатом последовавших за приватизацией птицефабрики аутсорсинговых мероприятий. В настоящее время поставлены на учет в ППО АПК «Сибирская губерния» 107 работников птицефабрики «Красноярская» ОАО «Сибирская губерния». В планах первички закончить коллективные переговоры подписанием договора с ООО АПК «Сибирская губерния» и вступать в очередные коллективные перего-

воры с руководством филиала «птицефабрика «Красноярская» ОАО «Сибирская губерния». Также первичная организация планирует ставить на учет членов профсоюза из птицефабрики «Березовская ОАО «Сибирская губерния».

Как правило, применение схем расщепленной занятости так или иначе связано с пробелами в законодательстве — такая форма отношений не подразумевается законами большинства стран региона, как уже говорилось выше, однако и не запрещена в них прямо. В России это часто оставляет решение о законности расщепленной занятости на усмотрение судей. Ниже приведены несколько примеров судебных решений по делам, связанных с различными случаями аутсорсинга и заёмного труда, описанные Центром социально-трудовых прав.

Примеры попыток противодействия введению расщепленных трудовых отношений через суд

Уголовная ответственность

Марий Эл, 2004 год. Приговор по уголовному делу:

- Разделив компанию на семь фирм, применявших упрощенную систему налогообложения, руководство завода уклонилось от уплаты ЕСН на общую сумму около 7 млн руб. (ст. 199 УК РФ).
- Создавая компании только для ухода от налогов, менеджеры совершили преступление по статье 173 УК РФ (Лжепредпринимательство).

Суды общей юрисдикции

Не имеют однозначной позиции. В ряде случаев признают схемы заёмного труда и выносят решения не в пользу заёмных работников

Определение Курганского городского суда от 13 июля 2007 года:

- «Имеющиеся в деле документы свидетельствуют о том, что работодатель ООО «Курганский винзавод»... предоставлял истцов для работы ЗАО «Курганский винодельческий завод»... Истцы формально являются работниками ООО «Курганский винзавод»... «Сдача персонала одного предприятия в наем другому никаким законом не урегулирована, оценку этому дать невозможно»

Судебное дело по иску заёмного работника к ООО «АНКОР персонал» и «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия»

Решение Пушкинского районного суда Санкт-Петербурга по иску Долгого С.А. к ООО «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и компенсации морального вреда 7 мая 2007г.

- Согласно ст.ст. 16, 66, 67 ТК трудовые отношения возникают на основании трудового договора, прием на работу оформляется приказом,

работодатель заполняет трудовую книжку и т.п. Между истцом и ООО «АНКОР Персонал» был заключен срочный трудовой договор, в соответствии с которым он был принят на работу в Филиал ООО «АНКОР Персонал»... приказ о приеме на работу был оформлен также ООО «АНКОР Персонал», ... произведена запись в трудовую книжку. ООО «АНКОР Персонал» исчисляло, удерживало и уплачивало за истца НДФЛ, страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, осуществляло вводный инструктаж по охране труда и технике безопасности.

- Суд пришел к выводу, что трудовые отношения возникли между истцом и ООО «АНКОР Персонал», а ООО «Кока-Кола Эйч Би Си Евразия» является ненадлежащим ответчиком по делу.

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 13 сентября 2007 года по иску заёмного работника к ООО «АНКОР персонал» и «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия»

- Довод кассационной жалобы о том, что договор оказания услуг от 03.06.07 между ООО «Анкор Персонал» и ООО «Кока-кола Эйч Би Си Евразия» не соответствует закону... поскольку его предметом является предоставление услуг в виде предоставления работников...не может служить основанием к отмене решения.

Профсоюзы других отраслей в странах ВЕЦА также сталкиваются с распространением расщепленных трудовых отношений и ищут методы противодействия этой тенденции. Профсоюз трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности Украины, членская организация Международной федерации металлистов (МФМ), также ведущей активную кампанию против неустойчивой занятости и заёмного труда, после исследования и внутренней дискуссии подготовил и издал методические рекомендации, предлагающие последовательную стратегию действий профсоюзной организации до, во время и после вывода части коллектива за штат. Ниже мы приводим выдержки из этой публикации, дополняющие выводы и рекомендации, сделанные участниками конференции 21–23 марта 2011 г. в Москве.

Методические рекомендации

Профсоюза трудящихся металлургической и горнодобывающей промышленности Украины по стратегии противодействия внедрению расщепленных форм найма

Профсоюзным организациям стоит уже сейчас готовиться к таким инициативам со стороны работодателя. Практика показывает, что, если процесс не будет ограничен действием профсоюзной организации, введение неустойчивой занятости может затронуть практически любое подразделение на предприятии.

Все «объяснения» представителей работодателей о причинах проведения изменений объединяет одно: они, по сути, мало что объясняют. Не удается получить обоснованные ответы на вопросы:

- почему необходима реструктуризация, в чем ее преимущества и для кого?
- почему численность после вывода будет более «оптимальной»?
- почему число рабочих мест в штатном расписании ограничено?

И наконец, главный вопрос: а будет ли получена реальная экономия в затратах, каков ее размер и стоит ли вообще экономия, если она есть, тех социальных издержек, которые будут неизбежно?

Предлагаемые объяснения скорее являются уходом от реального ответа. В наиболее вопиющих случаях причины не указываются вообще: людей просто ставят перед фактом, что их рабочее место сокращается.

Прежде всего, вывод работников за штат предприятия неизбежно приводит к уменьшению численности профсоюза, практически на количество этих работников, что ослабляет профсоюз как численно, так и политически (т.е. профсоюз теряет вес на предприятии, становится менее влиятельным). Одновременно появляется множество работников, которые не могут войти в первичную организацию и, соответственно, не пользуются защитой через нее.

Кроме того, бездействие профсоюзных организаций по защите этих работников существенно подрывает их авторитет (в основном об этом говорят вновь избранные председатели, которые сталкиваются с таким наследием своих предшественников). Избежать спада доверия к профсоюзу удалось только там, где первичка занимала активную позицию в ограничении и регулировании процесса вывода за штат в интересах работников.

Значительный процент неорганизованных работников предприятия лишает профсоюз такого необходимого рычага воздействия на работодателя, как угроза забастовки (и других форм коллективных действий).

Мировая практика показывает, что эффективное противодействие аутсорсингу возможно только задолго до осуществления компанией планов по его внедрению. Когда компания открыто объявляет о таких планах, уже много времени потеряно. Большинство примеров борьбы с последствиями аутсорсинга и других форм неустойчивой занятости относятся к этой, а иногда и к более поздней стадии, что, безусловно, снижает эффективность этой борьбы. Некоторые профсоюзные организации смогли стать помехой в «освобождении» от социальной ответственности. Ряд профсоюзных организаций, извлекая уроки из результатов введения форм неустойчивой занятости, пытаются ограничить дальнейшее развитие дробления коллектива путем внедрения в коллективный договор соответствующих положений. Однако ясно, что вокруг этих вопросов возникнет достаточно жесткое противоречие с работодателем. Ситуация, когда неустойчивая занятость уже введена, представляет собой наиболее сложный случай, потому что, если на предыдущем этапе не были обес-

печены гарантии сохранения постоянной занятости, уровня заработной платы и социальной защиты, как у «собственных» работников компании, отвоевать утерянные позиции будет непросто, однако все же возможно.

Профсоюз ни в коем случае не должен игнорировать плохие условия труда, низкий уровень заработной платы, отсутствие постоянных контрактов у своих коллег с неустойчивой занятостью и тем более видеть в них конкурентов, отнимающих работу и рабочие места. Напротив, нужно стремиться добиваться для них лучших условий, вовлекать в совместные коллективные действия, организовывать в профсоюз. И это не только с точки зрения этики или морали, а даже из «материального» интереса — ведь пока рядом с нами будут существовать «плохие» рабочие места, улучшать собственные условия будет намного сложнее. К тому же, чем больше членов в профсоюзе, тем больше у него будет возможностей добиться улучшений.

Другой целью профсоюза в борьбе с реализованной неустойчивой занятостью является возвращение уже выведенных за штат работников предприятия на постоянные рабочие места, т.е. так называемый инсорсинг. К сожалению, подобные случаи пока единичны.

Наиболее эффективным, можно сказать, универсальным инструментом борьбы с неустойчивой занятостью является органайзинг в широком смысле этого понятия — т.е. объединение людей в профсоюз и их активное участие в его работе. Действительно, сильный профсоюз, способный мобилизовать своих членов на коллективный протест, имеет гораздо больше шансов противостоять введению на своих предприятиях неустойчивой занятости и защитить рабочие места своих членов, а также тех, кто уже выведен за штат.

Вопрос борьбы против различных видов неустойчивой занятости сегодня перестал быть индивидуальным делом той или иной первичной профсоюзной организации, а стал общей проблемой всех профсоюзов не только в отрасли, но и в общенациональном масштабе. От того, насколько успешно отраслевым профсоюзам и профцентрам удастся скоординировать свои усилия в этой борьбе, зависит само их будущее, поскольку, если не остановить тенденцию замены постоянных работников временными, заёмными и т.п., очень скоро последствия как для профсоюзов, так для самих работников будут поистине драматическими.

На отраслевые профсоюзы и профцентры ложится большая работа по обучению своих первичных организаций тому, как реагировать на нововведения работодателя, в т.ч. как добыть информацию о планах предприятия, как информировать и предупредить профактив о последствиях, как вести переговоры с компанией по этому поводу, что можно предложить в плане ограничения этих процессов.

Намного более эффективно, если положения, ограничивающие аутсорсинг и заёмный труд, будут включены в реально действующие и контролируемые отраслевые и региональные соглашения, т.е. борьбу не нужно будет повторять на каждом отдельном предприятии.

Осознав, что заёмный труд нельзя остановить только на уровне отдельных предприятий, например, ряд профсоюзов и профцентров России заняли позицию, требующую не регулировать, а запрещать заёмный труд в России.

Но сначала нужно самим выработать принципиальную и решительную позицию по этому вопросу. Нужно понять, что неустойчивая занятость — это зло, которое не становится меньшим только потому, что является частью общемировой практики.

Действия профсоюзных органов в условиях применения нестандартных форм занятости

I. Если неустойчивая занятость ещё не введена на предприятии, необходимо:

- быть готовым отстаивать постоянные места;
- наладить систему получения информации о планах введения новых форм занятости;
- заранее формировать отношения работников к данному явлению как угрожающему социальной защищённости;
- включать пункты, запрещающие нестандартные формы занятости, в коллективный договор.

II. Если уже объявлено о планах вывода работников за штат, следует:

- вести переговоры с работодателем о причинах введения неустойчивой занятости;
- организовать протест против планов введения неустойчивой занятости;
- обеспечить максимальную социальную защиту выводимым за штат работникам;
- создавать профсоюзную структуру, которая сможет объединить работников, выведенных за штат.

III. Если неустойчивая занятость уже введена, необходимо:

- представлять интересы выведенных за штат работников;
- принимать меры, направленные на возвращение в штат выведенных работников;
- привлекать их к совместным коллективным действиям;
- формировать новую профсоюзную структуру на предприятии.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

АТИПИЧНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ И ОТВЕТ ПРОФСОЮЗОВ

Итоговый документ международного профсоюзного круглого стола
Москва, 28–29 ноября 2007 года

Мы, участники профсоюзного «круглого стола» по выработке стратегии в отношении атипичных форм занятости, представители национальных профцентров — Конфедерации профсоюзов Азербайджана, Белорусского конгресса демократических профсоюзов, Федерации профсоюзов Республики Казахстан, Конфедерации свободных профсоюзов Казахстана, Федерации независимых профсоюзов России, Всероссийской конфедерации труда, Конфедерации труда России, Федерации профсоюзов Украины и Конфедерации свободных профсоюзов Украины,

Рассмотрев, при участии представителей Всеевропейского регионального совета Международной конфедерации профсоюзов, Европейской конфедерации профсоюзов и Глобальных федераций профсоюзов, а также представителей Московского бюро Международной организации труда, российский и международный опыт регулирования отношений трехстороннего характера в сфере труда, его последствия и позицию профсоюзов,

Отмечаем, что использование в наших странах атипичных форм занятости, в первую очередь, заёмного труда серьезно подрывает гарантии занятости, ухудшает условия труда и сужает возможности коллективной защиты работников, а также дает работодателям новые возможности для борьбы с профсоюзами с целью их ослабления.

Трехсторонние отношения, которые возникают с применением заёмного труда, предоставлением в аренду работника одной компанией для использования его труда другой являются неприемлемыми и не вписываются в законодательство Российской Федерации, а также в законодательство большинства стран Содружества Независимых Государств.

Мы, представители профцентров Азербайджана, Беларуси, Казахстана, России и Украины, выступаем против попыток применения заёмного труда в наших странах и заявляем о намерении противостоять его легализации.

Долой дикие формы занятости! Человек — не товар! Нет заёмному труду!

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ПРИНЦИПЫ ГЛОБАЛЬНЫХ ПРОФСОЮЗОВ В ОТНОШЕНИИ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ

Несмотря на то, что профсоюзы различных стран и представляющие работников различных отраслей придерживаются самых разных подходов к заемному труду — от требований полного запрета до согласия на его существование при условии жесткого регулирования — все глобальные профсоюзы смогли прийти к согласию по ряду общих принципов.

Первый из этих принципов — приоритетной формой занятости должна оставаться постоянная, бессрочная и прямая занятость.

ОПАСЕНИЯ И ВЫЗОВЫ

Использование заемного труда вызывает опасения у профсоюзов и ставит перед ними новые вызовы. Прежде всего, это касается воздействия, которое использование заемного труда оказывает на постоянную и прямую занятость, а также тех условий, в которых трудятся заемные работники. Трехсторонние отношения между работником, конечным работодателем и агентством занятости могут подрывать трудовую и социальную защиту, а также право работников на создание профсоюзов или вступление в них и ведение коллективных переговоров.

Заёмные работники должны получить особые гарантии права на вступление в профсоюз и коллективно-договорные отношения с конечным работодателем и входить в орган, ведущий коллективные переговоры с ним от имени постоянных работников; на заемных работников должен распространяться заключенный таким органом коллективный договор.

Использование агентств занятости для замещения прямой и постоянной занятости заемным, временным трудом

Для использования заемного труда (а также временной или сезонной занятости) могут существовать определенные условия, связанные с характером бизнеса или колебанием спроса, хотя те же работы могут быть выполнены и штатными сотрудниками. Однако далеко не все случаи использования заемного труда связаны с недостатком персонала или «колебаниями бизнеса»; все чаще заемные работники занимают места постоянных, нестандартная занятость используется для сокращения издержек. Заемные работники приходят на «основное производство», но не получают возможности перейти в штат

предприятия. Возрастает число предприятий, полностью перешедших на использование заемного труда.

Использование услуг агентств занятости для ухудшения условий труда, отказа от социальной ответственности и уклонения от закона

Работодатели часто прибегают к помощи агентств занятости, чтобы уйти от своих законных обязательств. Это может приводить (и приводит) к социальному демпингу и всем видам дискриминации. Занятость становится неустойчивой, работникам отказывают в трудовых правах и условиях труда, которые в ином случае не могли бы быть у них отняты. Иногда агентства занятости создаются самими заинтересованными компаниями, которые и становятся их единственными клиентами.

Часто заемные работники получают заметно меньшую заработную плату, чем штатные постоянные сотрудники, выполняющие ту же работу. Они часто не получают равных социальных гарантий, таких как пенсионные отчисления, пособие по безработице, оплата больничных листов или декретного отпуска. Работодатели часто не вкладывают средств в обучение и повышение квалификации заемных работников. Это может вести к снижению качества их работы и повышает риск профессиональных заболеваний и травм.

Также для работодателей снижается стоимость сокращения рабочей силы — расторжение контракта с агентством занятости обходится зачастую дешевле, чем расторжение трудовых договоров. Поэтому в самых разных странах и отраслях финансовый кризис привел к массовым увольнениям заемных работников, которые, как правило, не получают компенсаций, полагающихся штатным сотрудникам при массовых увольнениях. Это заставляет предположить, что существует опасность, что по мере восстановления экономики работодатели будут не восстанавливать постоянные рабочие места, а набирать работников через агентства, чтобы избежать издержек в будущем. А это приведет к дополнительной экономической нестабильности.

Если работники подлежат «утилизации», на их плечи переносятся многие бизнес-риски.

Использование агентств занятости для ослабления профсоюзов, отказа от коллективных переговоров и предотвращения объединения работников

Сегодня работодатели используют заемный труд, чтобы сократить количество работников на предприятии, охваченных коллективным договором, или чтобы предотвратить создание профсоюзов в тех отраслях, где их пока не существует, и ограничить возможности ведения коллективных переговоров с конечным работодателем, определяющим условия труда на предприятии.

Одной из основных причин, по которой многие работники не решаются создать профсоюз или вступить в него, является страх перед увольнением или дискриминацией. Использование заемного труда увеличивает этот страх, поскольку не позволяет использовать законодательство об увольнении, косвенно

защищающее право на объединение. Очень часто контракт с агентством просто расторгается. Кроме того, использование заемного труда ведет к сокращению числа занятых на предприятии и ограничению права на вступление в профсоюз.

Использование заемных работников для замены бастующих или предотвращения коллективных действий является серьезным нарушением профсоюзных прав.

Использование заемного труда для усиления эксплуатации

Там, где работа агентств занятости разрешена, она должна соответствующим образом регулироваться, чтобы не допускать нарушения прав работников, в том числе работоторговли или поборов в отношении мигрантов. Часто, когда агентства привлекают людей для работы за границей, работники вместо работодателей оплачивают связанные с этим расходы, что приводит к огромному усилению эксплуатации, часто — в форме рабства или принудительного труда. Все расходы, связанные с занятостью, в том числе — стоимость визы, транспорта и найма — должны нести конечные работодатели.

ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ В ОТНОШЕНИИ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ

- Приоритетной формой занятости должна оставаться постоянная, бессрочная и прямая занятость.
- Заемные работники должны получать равное с постоянными отношение и возможности, в том числе — равную оплату за равный труд, а также равные условия труда.
- Заемные работники должны иметь действительный договор занятости, определяющий условия их труда.
- Там, где деятельность агентств занятости разрешена, она должна жестко регулироваться, в том числе — через лицензирование.
- Недопустимо использование агентств заемного труда для уничтожения прямой и постоянной занятости, ухудшения условий труда, препятствования коллективным переговорам с профсоюзами или вступлению заемных в них работников.
- Прежде, чем привлечь заемных работников, работодатель должен провести консультации с профсоюзами и обсудить возможные последствия такого решения для постоянных работников, а также его воздействие на условия труда и коллективный договор.
- Использование заемного труда должно быть ограничено случаями установленной законом необходимости. По меньшей мере, должны быть установлены ограничения числа привлекаемых заемных работников и продолжительности такой занятости.
- Заемным работникам должен быть гарантирован доступ к информации относительно охраны труда и предоставлены такие же средства защиты, оборудование, инструктаж и подготовка, как и постоянным работникам.

- Работодателями и правительствами заемным работникам должны быть гарантированы постоянная социальная защита, в том числе — от безработицы.
- Агентства занятости должны относиться к работникам без дискриминации на основании расы, этнической принадлежности, цвета кожи, пола, сексуальной ориентации, религиозных и политических взглядов, национальности, социального происхождения, возраста, физических возможностей и пр. Эти требования должны быть включены в механизмы регуляции деятельности частных агентств занятости, включая правительственное, отраслевое и внутреннее регулирование на основании минимальных стандартов 111 Конвенции МОТ.
- Поскольку среди заемных работников в целом преобладают женщины, а также из-за существующей разницы в оплате труда постоянных и заемных работников, особое внимание должно уделяться соблюдению 100 Конвенции МОТ о равной оплате равноценного труда.
- МОТ должна играть более активную роль в обеспечении соблюдения агентствами занятости основополагающих трудовых стандартов, а также собирать данные о нарушениях и, напротив, лучших практиках работы агентств, вести мониторинг и анализ тенденций в работе частных и государственных агентств занятости в каждой отрасли. Это исследование должно быть связано с вопросами экономического кризиса и Глобального договора о рабочих местах. Глобальные профсоюзы должны принимать участие в этой работе.
- Заемные работники не должны использоваться для замены бастующих или предотвращения коллективных действий.
- Агентства занятости не должны брать с работников плату за трудоустройство.
- Конечный работодатель должен нести все расходы и обязанности, связанные с наймом заемных работников, в случае, если само предоставившее их агентство не сможет или откажется это сделать.

ПРИНЦИПЫ ОБЩЕСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОТНОШЕНИИ ЗАЕМНОГО ТРУДА

- Правительства несут ответственность за защиту общественных интересов в вопросах стабильности занятости и соблюдения трудового законодательства, защищающего работников как в государственном, так и в частном секторе в рамках их неравных отношений с работодателями.
- Правительства могут ограничить или запретить использование заемного труда, чтобы защитить более широкие общественные интересы.
- Правительства должны установить жесткое регулирование и лицензирование тех агентств, деятельность которых разрешена.
- Правительства должны вести консультации с профсоюзами по вопросам, связанным с условиями труда и занятости заемных работников, а также с условиями использования заемного труда прежде, чем вносить какие-либо изменения в регулирование данной сферы.

- Роли, ответственность и права работников, агентств занятости и конечных работодателей должны быть четко прояснены, если трудовые отношения возникают между работником и агентством.
- Правительства должны принимать действенные и конкретные меры, такие как изменения в законодательстве, чтобы обеспечить заемным работникам реальное право на вступление в профсоюз и участие в коллективных переговорах. Это право должно включать и вступление в профсоюз, уже состоящий в колдоговорных отношениях с конечным работодателем и участие в переговорной комиссии, а также пользование коллективным договором, действующим на предприятии конечного работодателя.
- Правительства должны усиливать институт трудовой инспекции, в том числе — предоставлять ей адекватные ресурсы, чтобы добиться реального соблюдения трудового законодательства и регулирования заемного труда.
- Правительства должны создавать эффективные механизмы защиты здоровья на производстве и охраны труда всех работников, в том числе и нанятых через агентства занятости, на равной основе. Правительства должны ввести санкции в отношении конечных работодателей, частных и государственных, не соблюдающих нормы охраны труда и техники безопасности.

Заемные работники-мигранты сталкиваются со специфическими проблемами

- Рабочие-мигранты должны получать полную информацию об условиях их жизни и работы за границей на понятном им языке до отъезда.
- Правительства должны предпринимать активные меры, чтобы предотвращать работорговлю и эксплуатацию рабочих-мигрантов посредниками, будь то частные или государственные фирмы, в том числе — и агентствами занятости.
- Правительства должны гарантировать, что иммиграционное законодательство в отношении рабочих, нанятых агентствами занятости, не противоречит трудовому законодательству, в том числе в части права мигрантов на вступление в профсоюз и участие в коллективных переговорах.
- Рабочие-мигранты не должны быть обязаны оплачивать какие-либо залоги, стоимость визы, транспортные расходы или услуги агентов. В случае, если агентство направляет работников за границу, оно должно нести ответственность за их отправку домой после окончания контракта или в случае закрытия фирмы — конечного работодателя.
- Никто не должен требовать от работников-мигрантов сдавать свои паспорта или проездные и иные документы.
- Работники-мигранты должны иметь полный доступ к правовой защите в странах, где они работают.



Международный союз работников пищевой и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей IUF является глобальной профсоюзной федерацией, представляющей интересы рабочих, занятых: в сельском хозяйстве и на плантациях, в производстве и переработке продуктов питания и напитков, в гостиничном, ресторанном обслуживании и в сфере общественного питания, на всех стадиях табачного производства.

www.iuf.ru • iuf-eeca@iuf.org

Rampe du Pont-Rouge, 8, CH-1213, Petit-Lancy (Switzerland)

* * *



Профсоюз работников агропромышленного комплекса Российской Федерации объединяет работников сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности страны. Профсоюз является членской организацией IUF и ФНПР.

www.profagro.ru

Россия, 119119, г. Москва, Ленинский пр-кт, 42

Тел. +7 (495) 938-87-64 • Тел./факс +7 (495) 938-86-84

* * *



Фонд имени Фридриха Эберта является частной, некоммерческой, независимой организацией, действующей в духе идеалов и основополагающих ценностей социал-демократии. Цели Фонда — политическое и общественное образование для приобщения к демократическим позициям и представлениям о ценностях, поддержка национального и международного общественно-политического диалога, поддержка студентов и научно-исследовательская деятельность.

www.fesmos.ru • fes_mos@fesmos.ru

Россия, 109028, Москва, Яузский бульвар, д. 13, стр. 3, офис 14 (4 этаж)

Тел.: +7 (495) 937-53-23 • Факс: +7 (495) 937-53-25

* * *

Центр социально-трудовых прав – российская некоммерческая организация, созданная в 1999 году и реализующая проекты, направленные на защиту трудовых прав работников, соблюдение организациями трудового законодательства, улучшение условий и стандартов труда, исследование трудовых отношений, а также проекты, способствующие конкурентности российского рынка труда и развитию социального партнерства.

www.trudprava.ru • info@trudprava.ru

Москва, Глинищевский переулок, д.3, 3 подъезд, 4 этаж

Тел.: +7 (495) 729-39-06 • Тел./Факс: +7 (495) 721-95-58