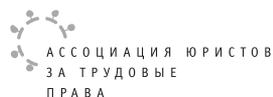


СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ СЕДЬМОЙ КОНФЕРЕНЦИИ АССОЦИАЦИИ «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»

12-13 апреля 2013 г.,
Москва



УДК 331.1
ББК 67.405
С25

**Сборник материалов Седьмой конференции Ассоциации
«Юристы за трудовые права».** 12-13 апреля 2013 года, Москва /
Под общ. ред. С. Г. Колгановой. М.:
НП «Юристы за трудовые права», 2014. 108 с.

НП «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»
Председатель Совета – Герасимова Елена Сергеевна
www.llpa.ru; e-mail: np@llpa.ru
Тел/факс: (495) 721-95-58

Члены Ассоциации «Юристы за трудовые права», участники и организаторы конференции выражают благодарность Филиалу Фонда им. Фридриха Эберта в Российской Федерации, при поддержке которого была проведена Седьмая ежегодная конференция Ассоциации НП «Юристы за трудовые права» «Защита прав работников: развитие законодательства и практики. Тенденции и перспективы».

УДК 331.1
ББК 67.405

ISBN 978-5-9903457-8-2 © НП «Юристы за трудовые права», 2014
© Коллектив авторов, 2014
© Обложка, оформление И. Пируян, 2014

МАНИФЕСТ НП «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»

ЗНАЧИТЕЛЬНУЮ ЧАСТЬ своей жизни большинство людей проводят на работе, однако далеко не все работают в достойных и безопасных условиях и получают за свой труд справедливое вознаграждение.

СЕГОДНЯ ЭТИ люди нуждаются в юристах, которые помогли бы им защитить свои трудовые права.

В 2005 г. российские юристы, специализирующиеся в сфере защиты социально-трудовых прав, учредили Некоммерческое партнерство «Юристы за трудовые права».

ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ Партнерства состоит в том, чтобы, используя наш профессиональный опыт, содействовать развитию в России цивилизованного рынка труда, созданию достойных условий труда и жизни российских рабочих и специалистов.

МЫ УБЕЖДЕНЫ, что успешное социально-экономическое развитие государства невозможно без уважения и надлежащей защиты трудовых прав людей, которые создают благосостояние общества.

МЫ ХОТИМ, чтобы работники своевременно получали достойную заработную плату, имели безопасные условия труда, пользовались предоставленными законодательством правами, а также могли эффективно их защищать.

ЮРИСТЫ, РАБОТАЮЩИЕ в России в сфере защиты социально-трудовых прав, сегодня имеют мало возможностей для профессионального общения, повышения своей квалификации, публичного выражения своего мнения и проведения широких дискуссий.

МЫ ОБЪЕДИНИЛИСЬ, чтобы решить эти проблемы. Мы верим, что наш союз будет способствовать укреплению авторитета нашей профессии, а также повысит уважение к трудовым правам в российском обществе.

МЫ ПРИГЛАШАЕМ к партнерству юристов, которым небезразлично положение работников в России, и которые хотят общаться с коллегами из разных регионов.

НАШИ ЧЛЕНЫ – юристы профсоюзов, адвокаты, частнопрактикующие юристы, сотрудники юридических фирм, юристы некоммерческих организаций.

МЫ ПРИЗЫВАЕМ к совместному обсуждению наиболее актуальных тем, касающихся защиты трудовых прав. Мы предлагаем находить механизмы, способные улучшить положение работников.

МЫ УБЕЖДЕНЫ, что членство в профессиональных ассоциациях является одним из наиболее эффективных способов повышения профессионализма!

ВМЕСТЕ МЫ сможем принести больше пользы работникам, профсоюзам и обществу!

Манифест принят Советом Партнерства 09 августа 2006 года

Седьмая ежегодная конференция ассоциации «Юристы за трудовые права»

12 и 13 апреля 2013 года в Санкт-Петербурге прошла Седьмая ежегодная конференция Ассоциации «Юристы за трудовые права» на тему «Защита прав работников: развитие законодательства и практики. Тенденции и перспективы».

Первый день работы конференции был организован в формате пленарных сессий. Открыл конференцию *Петр Вячеславович Бизюков*, ведущий специалист социально-экономических программ АНО «Центр социально-трудовых прав». Он выступил с докладом на тему «Перспективы развития трудовых отношений в России: барьеры и вызовы», в котором подвел итоги ряда исследований ЦСТП. В докладе прозвучала мысль об опасности коррозии существующей системы трудовых отношений, об их начавшейся примитивизации под напором «новых» и якобы «передовых», «гибких» форм занятости, скрывающих усиление эксплуатации и разрушение социального мира. Доклад вызвал большой интерес среди собравшихся.

Нуртдинова Алия Фаварисовна, начальник Управления Секретариата Конституционного Суда Российской Федерации, в своем выступлении «Правовые позиции Конституционного Суда РФ по делам, связанным с защитой трудовых прав» рассказала о том, какие дела рассматривались и будут рассматриваться Судом в ближайшее время, какие категории дел входят в сферу компетенции Суда, какие решения были приняты и исходя из каких юридических принципов Суд выносит свои решения. Члены Ассоциации выслушали речь Алии Фаварисовны с большим вниманием, а после её выступления задали ряд вопросов. Обсуждение доклада и общение с представителем Секретариата Конституционного Суда РФ продолжалось в неформальной обстановке.

Завершило утреннюю сессию первого дня конференции выступление «Тенденции развития трудового законодательства в 2012-2013 гг.» *Светланы Юрьевны Головиной*, д.ю.н., заведующей кафедры трудового права Уральской государственной юридической академии. Особое внимание в выступлении было уделено изменениям в законодательстве, связанным с заемным трудом, и, в частности, с законопроектом «о запрете заемного труда», известного также как законопроект «Исаева-Тарасенко».

Во второй половине дня 12 апреля прошла сессия «Доживем ли мы до пенсии? Реформа пенсионной системы». Основным докладчиком была *Гришкевич Наталья Петровна*, д.э.н., профессор Государственного университета сервиса и экономики. Она выступила с докладом на тему «Стратегии пенсионного развития в РФ и новом законодательстве о пенсиях».

Оппонентом выступила *Шарифуллина Рима Садитовна*, Президент СПБОО «Петербургская ЭГИДА». В разгоревшейся дискуссии активное участие приняли участники конференции.

После перерыва *опытом защиты трудовых прав трудовыми мигрантами и практикой межрегионального профсоюза «Новые профсоюзы»* поделился *Петр Николаевич Принев*, заместитель председателя межрегионального профсоюза «Новопроф». *Петр Николаевич* рассказал о взаимодействии его профсоюза с трудовыми мигрантами. Являются ли мигранты конкурентами «старым» работникам? Нужно ли защищать права мигрантов, нужно ли вовлекать их в местные профсоюзы? Об этом, как и об успешном опыте органайзинга среди мигрантов, говорил докладчик.

Сергей Александрович Саурин, руководитель юридического направления АНО «Центр социально-трудовых прав», выступил с докладом «Признание организации кратившей деятельность в порядке особого производства как механизм получения материнских пособий напрямую в органах ФСС РФ».

О работе Правовой инспекции труда Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей и проведении в 2012 году «Года правовой грамотности членов Профсоюза» рассказывал *Купреев Яков Владимирович*, руководитель правового

департамента – главный правовой инспектор труда российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей.

В конце пленарного заседания выступил *Дрожжаков Виталий Анатольевич*, председатель Красноярской краевой организации профсоюза работников АПК РФ. Он выступил с докладом на тему «*Возможность использования стандартов корпоративной социальной ответственности в деятельности профсоюзов*».

Второй день конференции начался с церемонии возложения цветов к мемориальной доске, установленной в здании Культурного центра ГУ МВД, в котором 100 лет назад впервые в России женщины заявили о своих правах.

Перед возложением цветов с торжественными речами выступили профессор Гуманитарного университета профсоюзов *Диана Балибалова*, президент общественной организации «Петербургская Эгида» *Рима Шарифуллина*, директор АНО «Центр социально-трудовых прав» *Елена Герасимова*, председатель новосибирского правозащитного центра *Татьяна Новая*, представитель общественной организации многодетных матерей *Нелли Молчанова*, представитель общественной организации «Женсовет 21 века» *Любовь Лубкова*.

Участники отметили, что несмотря на то, что женщины стали полноправными членами общества, некоторые проблемы, актуальные сто лет назад, до сих остро стоят перед российскими женщинами, например, вопросы совмещения женщиной материнских обязанностей и работы, дискриминации в оплате труда, участия в управлении государством.

Обсуждение данных вопросов было продолжено в ходе утренней сессии конференции «*Гендерное равенство в России: 100 лет спустя*». С подробным докладом на тему «*Традиционные ценности и работающие женщины в современной России: к вопросу о гендерном равенстве на рынке труда лиц с семейными обязанностями*» выступила *Муравьева Марианна Георгиевна*, заместитель декана по международным связям, доцент кафедры теории права и гражданско-правового образования, юридический факультет, РГПУ им. А.И.Герцена. После чего Герасимова Елена Сергеевна продолжила сессию докладом «*Женщины в трудовых отношениях: эффективность гарантий и проблемы защиты прав*».

После перерыва работа была продолжена в двух секциях. Первая секция была посвящена правам профсоюзов в свете изменений трудового законодательства и решений международных организаций. В ходе секции выступила Герасимова Е.С. с вопросом о перспективах создания производственных советов и свободе объединений в России. Данное выступление в части производственных советов было дополнено Лютовы Н.Л., к.ю.н., доцентом кафедры трудового права и права социального обеспечения МГЮА им. О.Е. Кутафина.

Также с участниками конференции поделился примерами из судебной практики юрист АНО «ЦСТП» *Стародумов Юрий Олегович* по вопросу права профсоюза самостоятельно разрабатывать и утверждать свой устав и структуру.

В ходе второй секции участники обсудили наиболее значимые современные проблемы в оплате труда. С докладом на тему «*Проблемы Новой системы оплаты труда (на примере работников культуры Красноярского края). Поэтапное совершенствование оплаты труда в бюджетных учреждениях (проблема реализации на уровне субъекта РФ)*» выступила *Романова Лилия Владимировна*, юрист Красноярской краевой организации Российского профессионального союза работников культуры.

После обеда участники конференции продолжили делиться своим опытом. Состоялся просветительский доклад *Сиволдаева И.В.* по вопросу социально-трудовых прав несовершеннолетних. Наиболее острое значение, имели два вопроса. Первый вопрос о сроках обращения в суд при разрешении трудовых споров, был озвучен в ходе выступлений *Александра Сергеевича Брусницина*, председателя Свердловской территориальной организации (отделение) общероссийского профсоюза работников торговли, общественного питания, потребкооперации и предпринимательства РФ «Торговое единство», и *Катышева Ивана Сергеевича*, помощника юриста АНО «ЦСТП». Если второй докладчик говорил о возможных юридических стратегиях при возникновении вопроса о сроках давности в суде, то первый докладчик заострил внимание на необходимости консолидированных действий для изменения законодательства в этой части.

Второй актуальный вопрос касался заемного труда. Данный вопрос был затронут в выступлении *Трутнева Сергея Владимировича*, юриста Пермского Регионального правозащитного центра, который рассказал о *развитии стратегической тяжбы против заемного труда в Перми*.

Конференция закончилась обсуждением тем и вопросов, предложенных участниками.

Вечером первого дня прошла приятная часть конференции – награждение членов Ассоциации, наиболее отличившихся на ниве защиты трудовых прав. Награждение проходило в веселой и непринужденной обстановке.

Почетные дипломы Ассоциации «Юристы за трудовые права» получили:

За активную и успешную судебную защиту социально-трудовых прав:

Жанна Руслановна АЛЕКСАНДРОВА;
Елена Александровна БОТОВА;
Надежда Идрисовна КАРИМОВА;
Алексей Павлович ЛАВРУХИН;
Людмила Владимировна ЛАПИНА;
Сергей Александрович САУРИН;
Николай Михайлович СЕННИКОВ;
Юрий Олегович СТАРОДУМОВ.

Лучшие профсоюзные юристы:

Надежда Идрисовна КАРИМОВА;
Сергей Александрович САУРИН;
Николай Михайлович СЕННИКОВ;
Ульяна Сергеевна СОЛНЦЕВА;
Юрий Олегович СТАРОДУМОВ.

За продвижение трудовых прав:

Алексей Павлович ЛАВРУХИН;
Людмила Владимировна ЛАПИНА;
Сергей Александрович САУРИН;
Николай Михайлович СЕННИКОВ.

За активное использование и продвижение международных механизмов:

Елена Сергеевна ГЕРАСИМОВА.

За активную деятельность по защите прав и интересов женщин, имеющих детей:

Жанна Руслановна АЛЕКСАНДРОВА;
Инна Алексеевна ПОТЕРЯХИНА;
Сергей Александрович САУРИН.

За активную гражданскую позицию:

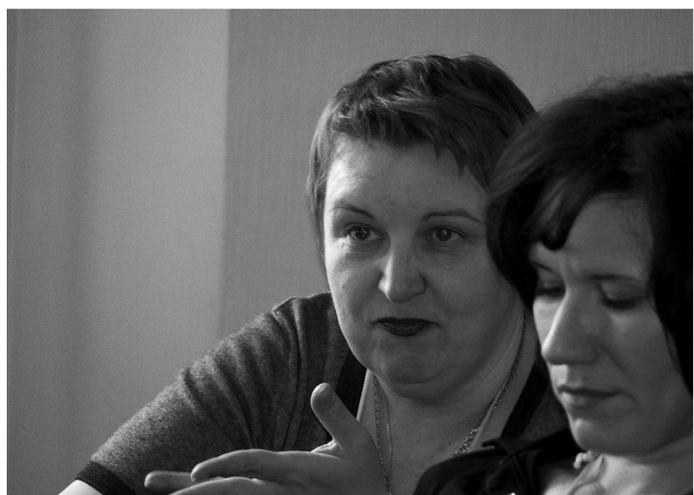
Илья Владимирович СИВОЛДАЕВ;
Рима Садитовна ШАРИФУЛИНА.

За создание судебного прецедента:

Надежда Идрисовна КАРИМОВА;
Инна Алексеевна ПОТЕРЯХИНА;
Николай Михайлович СЕННИКОВ;
Илья Владимирович СИВОЛДАЕВ.

За вклад в развитие Ассоциации:

Елена Сергеевна ГЕРАСИМОВА.







Содержание

ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В 2012- 2013 ГОДАХ

- 12 Бизюков П.В. Перспективы развития трудовых отношений в России: барьеры и вызовы.
- 17 Нуртдинова А.Ф. Правовые позиции Конституционного Суда РФ по делам, связанным с защитой социально-трудовых прав.
- 26 Головина С.Ю. Тенденции развития трудового законодательства в 2012 -2013 годах.

ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ ДОЖИВЕМ ЛИ МЫ ДО ПЕНСИИ? РЕФОРМА ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

- 32 Гришкевич Н.П. *Стратегия пенсионного развития в РФ (новое законодательство о пенсиях)*
- 32 Шарифуллина Р.С. «Проблемные зоны» пенсионной стратегии.

ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В РОССИИ: 100 ЛЕТ СПУСТЯ

- 41 Муравьева М.Г. Традиционные ценности и работающие женщины в современной России: к вопросу о гендерном равенстве на рынке труда лиц с семейными обязанностями.
- 46 Герасимова Е.С. Женщины в трудовых отношениях: эффективность гарантий и проблемы защиты прав.

СЕКЦИЯ 1. ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ В СВЕТЕ ИЗМЕНЕНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И РЕШЕНИЙ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

- 54 Стародумов Ю.О. Право профсоюза самостоятельно разрабатывать и утверждать свой устав и структуру: примеры из судебной практики.
- 56 Герасимова Е.С. Свобода объединения и перспективы расширения участия работников в управлении в России.

СЕКЦИЯ 2. ОПЛАТА ТРУДА: НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМЫЕ СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ

- 64 Сенников Н.М. Проблемы и вопросы практической реализации новых систем оплаты труда работников общего образования Санкт-Петербурга.
- 69 Романова Л.В. Проблемы Новой системы оплаты труда (на примере работников культуры Красноярского края). Поэтапное совершенствование оплаты труда в бюджетных учреждениях (проблема реализации на уровне субъекта РФ).

ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ КАМПАНИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЛЕНОВ АССОЦИАЦИИ

- 75 Принев П.Н. Опыт защиты трудовых прав трудовыми мигрантами – практика МП «Новые Профсоюзы».

- 79 Саурин С.А. Признание организации прекратившей деятельность в порядке особого производства как механизм получения материнских пособий напрямую в органах ФСС РФ.
- 83 Купреев Я.В. О работе Правовой инспекции труда Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей и проведении в 2012 году «Года правовой грамотности членов Профсоюза».
- 85 Дрожжаков В.А. Возможность использования стандартов корпоративной социальной ответственности в деятельности профсоюзов.
- 90 Брусницин А.С. Прецедентные решения по установлению компенсаций за вредность в отношении ООО «Метро Кэш энд Керри». Организация общероссийской компании по внесению изменений в ст.ст. 392, 395 ТК РФ в рамках Указа Президента №183 от 04 марта 2013 года «О рассмотрении общественных инициатив, направленных гражданами Российской Федерации и использованием интернет-ресурса «Российская общественная инициатива».
- 94 Сиволдаев И.В. Защита трудовых и социальных прав несовершеннолетних.
- 97 Трутнев С.В. Развитие стратегической тяжбы против заемного труда в Перми.
- 100 Катышев И.С. Сроки обращения в суд при взыскании заработной платы – проблемы судебной практики.
- 104 ПРОГРАММА КОНФЕРЕНЦИИ

Перспективы развития трудовых отношений в России: барьеры и вызовы (стенограмма выступления)

ПЕТР Вячеславович Бизюков,
ведущий специалист
социально-экономических
программ АНО «ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ»

В своем выступлении я заострю внимание на некоторых главных моментах. Время, в котором мы живем, стремительно ускоряется. Об этом можно судить по количеству значимых и определяющих событий, которые касаются буквально каждого. Последствия этих событий будут иметь значение для нашей будущей жизни. Кроме того, некоторые такие события достаточно противоречивы.

С одной стороны, например, принят закон об удаленной работе. Действительно, современная ситуация требует урегулирования данного вопроса. Я не возьмусь оценивать, насколько хорош этот закон. Однако попытка ввести этот новый и активно развивающийся вид деятельности в правовое поле, безусловно, заслуживает одобрения. Произошли изменения в области социального страхования в части выплаты страховых пособий. Данные изменения имеют положительное значение.

С другой стороны, до настоящего времени не принят закон о заемном труде. Имеет место разное отношение к этому закону, однако, всеми признается актуальность проблемы и необходимость её решения. Осталась не решенной проблема правового регулирования коллективных трудовых споров. Внесенные в Трудовой кодекс изменения в 2011 году не повлияли на ситуацию в этой сфере. Это подтверждается данными мониторинга трудовых конфликтов, который ведется в АНО «ЦСТП», к которому я еще вернусь.

При этом статистика показывает низкий уровень официальной безработицы, что внушает политикам оптимизм и спокойствие. Мало того, статистика показывает рост цифр заработной платы. Эти данные рождают спор: растут только цифры или действительно доходы людей? Необходимо очень серьезно относиться к заявлению вице-премьера Ольги Голодец, что 38 миллионов работников работают в условиях неформальной занятости. Эта цифра составляет почти половину всех работающих, получается, что они работают в условиях, которые правом не регулируются.

Главным вызовом сегодня является не столько российская ситуация, сколько ситуация международная, а именно, попытка демонтажа системы трудовых стандартов, стандартных трудовых отношений. В России это вылилось во все известные инициативы РСПП, озвученные Прохоровым. Пока удалось их приостановить. Однако нечто подобное происходит и в других странах примерно по одним сценариям с такой же степенью успешности. Это позволяет говорить о том, что граждане, работники имеют дело с серьезным вызовом – организованной атакой бизнеса на трудовые отношения, скоординированной в международном масштабе.

Гранью этой проблемы является усиливающееся давление на профсоюзы. Если раньше с давлением сталкивались только альтернативные профсоюзы, то теперь с этим сталкиваются и крупные профсоюзы, входящие в ФНПР, не вовлеченные в крупные трудовые конфликты. Т.е. теперь уже работодателей не устраивают даже лояльные профсоюзы, профсоюзы, ориентированные на мирные способы решения проблем. Их не устраивают профсоюзы вообще.

Таким образом, первая проблема – это атака на стандартные трудовые отношения.

Наличие данной проблемы подтверждается данными мониторинга АНО «Центр социально-трудовых прав» о количестве трудовых протестов, который мы ведем пять лет. Эти цифры говорят, что количество протестов не меняется, их число колеблется около

цифры в сто конфликтов. При этом мы знаем, какое имеет место количество проблем. Из нашего мониторинга видно, что протесты вызваны кричащими проблемами. 33% всех протестов по-прежнему возникает по причине невыплаты заработной платы. Эта проблема не решена и выводит людей на улицы. 93% всех протестов проходит в формах, которые не предусмотрены законом. На коллективные трудовые споры и на остановки работы из-за невыплаты заработной платы приходится всего 7%. А 11% приходится на такие радикальные формы как голодовка, захват предприятия, перекрытие магистралей. Сказанное является свидетельством очень низкого качества трудовых отношений.

Обычно я говорю, что нас ожидает либо рост протестности, либо деградация наших трудовых отношений, разложение. Мы не видим роста протеста. Значит, какой вывод отсюда? Да, к сожалению, идем путем деградации.

Вторым колоссальным вызовом, недооцененным большинством и профсоюзам, и специалистами в этой области, является распространение форм неустойчивой занятости. Обращусь к результатам исследования, которое АНО «Центр социально-трудовых прав» закончил в конце прошлого года. Неустойчивая занятость – это трудовые отношения, формируемые односторонне. Работодатель на своем предприятии, в своей организации формирует трудовые отношения для себя, под себя и с максимальной выгодой. Никакого диалога при этом не подразумевается. Это возможно только в том случае, если право не работает.

Какие черты неустойчивой занятости в России мы увидели? Первое – это полная фиктивность трудового договора. Даже если он заключается как документ, он не играет никакой роли. Главную роль играют те договоренности, или те порядки, которые для себя вводит работодатель. Он не отказывается от правил вообще, но он вводит те стандарты, которые ему выгодны. Он вводит не восьмичасовой рабочий день, а двенадцатичасовой рабочий день. И это ни у кого не вызывает возражений, работники с этим соглашаются. Оставаться сверхурочно является нормой. Фактически происходит подмена правовых стандартов произвольными стандартами. Это атомизирует предприятие, поскольку на каждом предприятии действует свой закон.

Следующий момент – это примитивизация системы оплаты труда. Сегодня трудно найти предприятие, где существует служба нормирования с функциями, которые были пятнадцать лет назад. Оплата труда производится либо повременнo, либо по конечному результату. В случае с повременной оплатой, никто не считает, сколько дней отработано, соблюдена ли норма часов, насколько она превышена. Оплата по конечному результату значит, что работнику оплачивается определенный работодателем объем работ. Сколько работник затратит времени и сил на выполнение этого объема, работодателя не волнует. Отказ от учета рабочего времени делается, чтобы ввести временные графики с превышением продолжительности работы.

Отсутствуют такие гарантии, как оплачиваемый отпуск, оплачиваемый больничный. Нам встречались ситуации, когда работодатели требуют от своих работников оформления больничного, но отказываются его оплачивать. Т.е. работодателю выгоден контроль, что работник не прогулял, поэтому эту часть работодатель готов соблюдать. Но он совершенно не готов соблюдать то, что ему невыгодно, а именно заплатить за эти дни. Однако более распространенная практика это болеть «за свой счет», когда работодатель дает возможность не приходить на работу, но и не оплачивает это время. И люди не берут больничные. Сейчас социальный пакет – это исчезающий вид.

Получил широкое распространение принцип: не нравится – уходи. И многие работники этот принцип приняли. Раз мне здесь не нравится, то я должен увольняться, я должен уходить.

Все это и есть воплощение принципа односторонне регулируемых трудовых отношений, которые не подразумевают ни диалога, ни трудового спора, ни конфликта. Не нравится – уходи. Фактически это деградация и возвращение к доиндустриальным способам производства.

Предлагаю обратиться к книге Фредерика Тейлора, основателя научной организации труда, идеи которого развил Форд на своем предприятии в начале XX века. Он пишет о вреде оплаты по конечному результату, называя это неоправданным расточением человеческих ресурсов. Он задает вопрос: почему мы не позволяем себе расходовать

неэкономно уголь, металл, другие ресурсы, но почему мы позволяем себе неэкономно расходовать человеческий труд, человеческие ресурсы?

Этот откат фиксируем не только мы, это глобальная тенденция, которая становится очевидной во всем мире. Распространение неустойчивой занятости происходит интенсивно. В ходе нашего исследования мы столкнулись с такой ситуацией. Наши интервьюеры опросили работников-вахтовиков из российских регионов, которых привезли работать в другой город на российское предприятие, и выяснилось, что те работают в условиях худших, чем их коллеги, постоянно занятые на этом предприятии. После этого мы пошли к председателю профкома этого предприятия, который сказал, что на его предприятии такого нет. Когда ему сказали, что только что разговаривали с этими работниками, то он был поражен, удивлен. И это не худший профком и не худший профсоюзный лидер. В дальнейшем он пояснил, что работает только с членами своего профсоюза и над коллективным договором. В это время, работодатель освободил уже какие-то цеха, зоны от стандартных трудовых отношений и ввел туда других работников, которых профсоюз уже не видит. Таким образом, эти нестандартные трудовые отношения распространяются по всему предприятию.

У меня родился только один образ – это коррозия. И эту коррозию необходимо удалять, иначе она дойдет постепенно до самых несущих конструкций. Это второй вызов профсоюзам и всем, кто работает в области трудовых отношений. Данное явление надо останавливать, а не делать вид, что мы его не замечаем. В противном случае, коррозия съест всех.

Проблема мигрантов очень тесно с этим связана. Эти люди приезжают и выполняют подчас очень важные, нужные для нас, для наших городов, для нашего общества работы. Но то, как их используют, а главное, для чего их используют, вызывает очень серьезную тревогу. По сути дела, современные российские работодатели, не имея возможности уехать, перевести свое производство в страны с дешевой рабочей силой, начинают ввозить этих носителей дешевого труда в страну и создавать здесь Юго-Восточную Азию в худшем её варианте.

Механизм использования данного способа отношений примерно такой же, как в случае неустойчивой занятости. Выводится из зоны трудовых отношений определенная категория и эта зона заполняется мигрантами, но уже на новых условиях: другая система оплаты, примитивная, другие графики работы, превышающие норму и т.д.

Важно противодействовать этому явлению так, чтобы не развернуться против мигрантов, приезжих из Таджикистана, из Киргизии, с Молдовы. Необходимо направить усилия против работодателей, которые используют и формируют эту выгодную для них ситуацию.

Все вышеописанное говорит о происходящем демонтаже системы глобальных цивилизационных ценностей в области труда.

Отказ от нормированной продолжительности рабочего времени означает признание возможности заставить человека работать всю свою активную жизнь, всё свое активное время. Не остается времени ни на семью, ни на обучение, ни на социальную и политическую активность граждан. Мы жалуемся, что у нас пассивные граждане, что они не хотят ни в чем разбираться, не хотят понимать переплетений современной политики. Причина в нехватке времени, потому что работники работают по двенадцать часов и тратят по полтора часа на дорогу на работу в один конец. Отказ от нормированного рабочего времени – это путь к жизни на работе. Отказ от контроля за количеством и качеством труда – это отказ от контроля за тем, как человек работает, при помощи каких технологий и насколько рационально расходуется его труд. Отказ от социального пакета, от больничных, от отпусков – это отказ от системы человеческих отношений, которая была не просто подарком от бизнеса, а продуктом долгих, серьезных дискуссий, завоеваний и борьбы. Односторонние трудовые отношения – это отказ от диалога, поскольку социальное партнерство в этой ситуации невозможно.

На основе изложенного можно сделать глобальные выводы. Сегодня социологи все­р­ез­е­з говорят о перспективах так называемого дуального общества. Это общество, которое разделено на два класса: класс господ и класс рабов. Это неофеодализм на современной технологической базе, потому что те формы эксплуатации, которые начинают

использоваться, напоминают позапрошлый век. Я в своем информационном досье собираю публикации по разным поводам. За последние годы одной из самых больших стала папка с материалами об использовании рабского труда. Рабский труд становится повседневностью. Я не удивлюсь, если через несколько лет наши либералы поставят вопрос о необходимости узаконить рабский труд, так как он распространен. Сегодня это происходит с заемным трудом.

В завершение выступления о том, как выйти из этих проблем. Главный продукт, который формирует современная неолиберальная, постмодернистская экономическая ситуация, – это два чувства: неопределенности и бессилия. Человек не знает, что с ним будет завтра и как бороться за свои интересы. У него вышибают эти инструменты из рук. Многие социологи, с которыми я солидарен, считают право главнейшим инструментом в этой ситуации. Юристы сегодня становятся именно теми людьми, которые борются с ситуацией неопределенности и устраняют ситуацию бессилия. Сегодня здесь собрались люди, которые работают на переднем фронте этой борьбы. Потому что главные решения формируются не в высоких кабинетах политиков, президентов, министров. Главные решения формируются в практике. Если юристы будут устранять бессилие рабочего человека, будут позволять определить, что с ним будет, какова будет его судьба, судьба его семьи, то это будет формировать практику. Сильная практика в сфере защиты трудовых прав будет рождать вопрос о поднятии защиты трудовых прав на новый законодательный уровень. Это мое пожелание. Спасибо.

ОБСУЖДЕНИЕ

Шарифуллина Р.С.: У меня вопрос. Работодатели говорят о низкой производительности труда как об основании платить низкую заработную плату. Какие на это могут быть аргументы?

Бизюков П.В.: В любом учебнике экономики труда, если мы откроем тему «Факторы производительности труда», там на первом месте стоит техника и технология, на втором месте – организационно-производственные факторы, а на третьем месте – человеческий фактор. Таким образом, производительность труда зависит от работодателя. Если он собирается устанавливать рекорды производительности труда на советском оборудовании, то не надо питать никаких иллюзий. Кто видел матричную организацию труда на наших предприятиях? Кто знает о системах типа японских Канбан или европейских линпродакшен, когда производство работает без запасов, выстроена логистика, которая не требует складских помещений? Это все зависит от управленцев и инженерных проработок.

Даже если у работодателя плохие, ленивые работники, то чем тогда занята служба персонала, почему она отбирает таких работников? За что они получают деньги? Даже если к вам просочился ленивый, плохой работник, то почему бездействует система оценки персонала? Почему она его не обнаруживает моментально и не выводит за пределы?

Это абсолютный миф, что производительность труда низкая из-за плохих работников. Скорее у нас плохие управленцы и низкая инженерная подготовка производства.

Безрукова О.Н.: Проводя исследование о петербургских родителях, мы получили схожие данные о времени, которое они тратят на работу. Согласно нашим данным это время составляет до 12-14 часов, при этом мужчины затрачивают времени больше, чем женщины. Треть родителей не имеют выходных. Это глобальная проблема.

Вопрос следующий: Голодец О. были озвучены цифры в 36-38 миллионов работников, занятых в неформальном секторе. Через день были названы другие цифры в 10-15 миллионов. Об этих людях вспомнили тогда, когда зашла речь о налогах. С Вашей точки зрения, что с этим делать? И почему именно сейчас вопрос встал, ведь люди находились в этой неформальной занятости двадцать лет.

Бизюков П.В.: Давайте вспомним девяностые годы. Раньше тоже не платили налоги. И тоже цифры огромные назывались. А потом государство сказало, что теперь все

должны платить, иначе будут проблемы. И ведь стали платить; конечно, не сто процентов, но большинство считает за лучшее заплатить налоги.

Сегодня городские инспекции, службы занятости, городские департаменты труда знают о существующих условиях оплаты на предприятиях, в том числе в серой части. То, что в этой сфере нет порядка, говорит об отсутствии желания его навести или об отсутствии политической воли. Найти возможность заставить всех работать по трудовым договорам – элементарно. Необходима небольшая пропагандистская кампания, чтобы люди начали это требовать, т.к. они готовы это воспринять. Если это станет массовым требованием, то работодатели будут оформлять своих работников.

Работники со средним или выше среднего рыночным потенциалом не рассматривают варианты неофициального трудоустройства. Такому человеку нужно много заплатить, чтобы он согласился работать в тени. В такой ситуации среди работодателей резко возрастает спрос на бедных и незащищенных работников, потому что с ними оформить теневые трудовые отношения очень легко. Поэтому чем больше будет бедности, чем больше будет неопределенности, тем легче будет формировать такие теневые трудовые отношения.

В последнее время закрылось много предприятий малого бизнеса в связи с повышением налогов, часть ушла в тень. Но предприятия разоряют не налоги на заработную плату, а те поборы, которые они вынуждены платить непонятно кому, за что и в каких размерах, в связи с чем необходимо для начала решить проблему коррупции.

Таким образом, не только контроль в трудовых отношениях должен быть, но и развитие трудовых отношений.

Люттов Н.Л.: В продолжение тезиса по поводу спроса на незащищенных работников и тезиса, что претензии по поводу найма нелегальных мигрантов надо предъявлять к работодателям. До тех пор, пока не будет массовых требований к государству, которое не контролирует и не желает контролировать эти процессы, решение проблемы не сдвинется с места. Мне кажется, надо переключить акцент в сторону государства. Работодатели идут по пути наименьшего сопротивления. Когда это будет страшно, так же как не платить налоги, тогда и будет результат. Но государство сейчас бездействует.

Бизюков П.В.: Да, конечно. В тридцатые годы в США был выдвинут ставший популярным лозунг: «То, что хорошо для «Дженерал Моторс», хорошо для Америки». Имеется в виду, что хорошо для корпорации, то хорошо для страны. Наши либералы его усвоили, не обратив внимания, что на Западе, в том числе в США, уже отказались от этого. Сегодня лозунг звучит так: «Равную правовую защиту капиталу и заработной плате!» Нужно уходить от односторонних трудовых отношений и требовать полноценного участия работников в формировании экономической жизни. Бессмысленным является спор по поводу того, кто главнее: предприниматель со своим капиталом, или работник, чей труд приводит в его в действие. Это спор о курице и яйце. Важны оба в одинаковой степени.

Герасимова Е.С.: Комментарий к вопросу о поводу производительности труда. Не так давно мне на глаза попались два очень интересных не юридических материала, которые проливают свет на то, как люди работают и как они за это получают. Первый материал – это интервью в журнале «Сноб» женщины, занимающейся подбором высококвалифицированного персонала и очень высокооплачиваемых сотрудников. С её точки зрения, в России главные ценности работающих людей сосредоточены на том, чтобы как можно быстрее заработать как можно больше денег. В результате люди, кто вынуждено, а кто по собственному желанию, не обращают внимания на время, затрачиваемое на работу. Людей, которые работают очень много и очень тяжело, обвинять в непроизводительном труде глупо. У этой категории людей к сорока годам наступает полное профессиональное выгорание, и они уходят на так называемую «внутреннюю пенсию», хотя и продолжают работать. Они настолько вымотаны и выжаты этой сверхинтенсивной работой, что у них нет сил на движение вперед. При этом, живя в таком темпе, они фактически не строят каких-то долгосрочных жизненных планов. Пока есть возможность,

они стараются достичь высоких профессиональных, квалификационных результатов и заработать как можно больше денег.

Второй материал – это интересный интернет-опрос, который не так давно провел портал *Superjob*. Они выясняли градацию ценностей у российских работников. И оказалось, что для российских работников на первом месте – зарабатывание денег и карьерный рост. Ценности, связанные с профессиональным удовлетворением, развитием, социальной составляющей, значимостью работы вообще нигде не фигурируют. Если сравнивать с ценностями европейских работников, то картина получается совершенно разная. На западе получение удовлетворения, ощущение значимости дела, которое ты делаешь, превалирует над получением даже финансового вознаграждения.

Петр говорил об обеспокоенности общей ситуацией во всем мире в сфере труда. Я хочу в подтверждение этого тезиса добавить следующее. Около месяца назад четыреста европейских исследователей и юристов подписали публичное заявление, что во всем мире, в том числе в Европе, существенно ухудшается трудовое законодательство и положение работников. Подписавшиеся люди являются наиболее знаменитыми и заметными исследователями, учеными в области социально-трудовых отношений. Таким образом, проблемы наблюдаются во всем мире, что привело к такой консолидации и объединению в среде ученых.

Правовые позиции конституционного суда РФ по делам, связанным с защитой социально-трудовых прав

Нуртдинова Алия Фаварисовна,
д.ю.н., начальник управления
Конституционного Суда
Российской Федерации.

Предваряя разговор о правовых позициях Конституционного Суда РФ, сделаю несколько замечаний технического характера. Существует много заблуждений относительно Конституционного Суда, поскольку он рассматривается как высшая судебная инстанция, которая может исправить судебные ошибки, восстановить справедливость, поправить законодателей и т.д.

Это не согласуется с правовыми положениями, которыми Конституционный Суд руководствуется в своей деятельности. Конституционный Суд не рассматривает конкретных дел и не является высшей судебной инстанцией, поэтому не следует оспаривать в Конституционный Суд решения Верховного Суда. Даже после вынесения Конституционным Судом решения для восстановления своих прав человек должен обратиться в суд общей юрисдикции.

Конституционный Суд не проверяет соответствие законов или нормативных правовых актов Российской Федерации международным договорам, международным актам. Не проверяется и соответствие судебной практики буквальному смыслу нормы. Конституционный Суд может вмешаться только тогда, когда правоприменительная практика применяет те или иные положения закона вопреки его конституционно-правовому смыслу.

Никогда Конституционный Суд не проверяет соответствие правовой нормы Конституции до вынесения решения судов, т.е. до её применения судом. Для рассмотрения дела Конституционным Судом необходимо представить решение суда общей юрисдикции, даже если и до судебного решения есть основания полагать, что спорная правовая

А. Ф. Нуртдинова
Правовые позиции конституционного суда РФ по делам, связанным с защитой социально-трудовых прав

норма вступает в противоречие с Конституцией. Кроме того, Конституционный Суд не занимается проблемами рассогласования федеральных законов, противоречивости, нелогичности законодательных актов, непоследовательности правового регулирования.

Таким образом, Конституционный Суд действует только в пределах своих полномочий, определенных Конституцией и федеральным конституционным законом о Конституционном Суде, и не в состоянии обеспечить всеобщую справедливость, гармонию, логичность законодателя, последовательную линию на защиту трудовых прав работников. С этим надо считаться и учитывать при обращении в Конституционный Суд и анализе его решений.

В своем выступлении я хочу обратить внимание на некоторые тенденции, которые прослеживаются при обращении граждан в Конституционный Суд.

Долгое время соотношение обращений по поводу социальных прав, которые касаются пенсий, пособий, льгот и т.п. и обращений о защите трудовых прав, складывалось на уровне десять к одному. Т.е. трудовых дел было в несколько раз меньше, чем дел, связанных с социальными правами в строгом смысле слова. В последние два года это соотношение меняется в сторону увеличения трудовой проблематики. Сейчас соотношение составляет примерно семь к трем, а не десять к одному. Связано это изменение и с несовершенством, противоречивостью законодательства, и с непониманием роли и компетенции Конституционного Суда. Иногда граждане пытаются обжаловать к нам незаконность увольнения после прохождения всех судебных инстанций в системе общей юрисдикции. В последние два-три года появились откровенно недобросовестные обращения в Конституционный Суд, в которых прослеживается манипулирование правовой ситуацией в целях извлечения какой-то выгоды.

Чаще всего обращения признаются недопустимыми и не принимаются к рассмотрению. Например, за 2012 год Конституционным Судом принято 34 постановления, а определений об отказе – 2557. В число этих определений включаются определения об отказе в принятии к рассмотрению в количестве примерно 2430, и определения о прекращении переписки. Примерно такие же пропорции по делам о защите трудовых прав. В 2012 году было принято примерно 5 постановлений по социально-трудовым делам, из них 2 – по трудовым делам. Таким образом, можно констатировать, что в большинстве случаев Конституционный Суд отказывает в принятии жалобы к рассмотрению.

Теперь остановлюсь на последних решениях Конституционного Суда, содержание которых свидетельствует о существовании некоторых проблем.

Абсолютным рекордсменом по количеству обращений является статья 392 Трудового кодекса, которая определяет сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Её оспаривают и работники, и работодатели. Для обращения с иском в суд по поводу трудового спора установлены более короткие сроки, чем это предусмотрено Гражданским процессуальным кодексом. Общий срок по трудовым спорам составляет три месяца с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае спора о восстановлении на работе – один месяц с момента увольнения, т.е. со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Вопрос о сроках обращения в суд за разрешением трудового спора имеет длинную историю. КЗоТ 1918 года таких сроков не предусматривал. КЗоТ 1922 года, не предусматривая специальных сроков, устанавливал, что при обращении в суд за разрешением трудового спора применяются сроки исковой давности, предусмотренные гражданско-процессуальным законодательством. В двадцать седьмом году появилось разъяснение о применении сроков, предусмотренных ГК. Далее к КЗоТу 1922 года были опубликованы комментарии о существовании негативной судебной практики в части злоупотребления сроками. Эта практика была обобщена Наркоматом (народным комиссариатом) труда. Работники, зная о незаконности увольнения, ждали два года одиннадцать месяцев, после чего обращались в суд. Суд восстанавливал работника на работе и взыскивал заработную плату за время вынужденного прогула, т.е. сумму за три года. Эта негативная практика послужила основанием для внесения изменений в КЗоТ в 1929 году в части установления достаточно сжатого срока для обращения в суд, он составлял две недели. Со временем законодатель остановился на сроке в три месяца, общем для всех трудовых

споров, и сроке в один месяц для споров о восстановлении на работе. Эти сроки на протяжении десятилетий действуют в правовой системе Российской Федерации.

Но граждане регулярно обращаются и ставят следующие вопросы. Во-первых, этот срок короче, чем срок, предусмотренный для обращения в суд по гражданским делам. Во-вторых, он короче, чем срок обращения в суд работодателя с иском о взыскании с работника материального ущерба. В-третьих, ставится проблема начала течения срока, поскольку многие считают, что в том случае, когда работнику не выплачивают заработную плату или не оплачивают сверхурочную работу, срок должен исчисляться с момента увольнения.

Заявители полагают, что в период осуществления работы обращаться в суд бесполезно, поскольку работодатель сделает жизнь такого работника невыносимой, а наступившие последствия будут настолько неблагоприятными, что сведут на нет положительные результаты рассмотрения дела в суде.

Конституционный Суд принял около двадцати отказных определений по этим вопросам, ни одна жалоба об оспаривании конституционности указанной статьи не была принята к рассмотрению. При этом два определения были приняты после серьезного изучения судьями. Все определения содержат определенное толкование статьи 392 Трудового кодекса, которое следует иметь в виду в своей практической деятельности.

Позиция Конституционного Суда следующая. Во-первых, срок для обращения в суд является гарантией реализации права на индивидуальные трудовые споры в порядке, предусмотренном федеральным законом.

Во-вторых, установленный Трудовым кодексом срок не может быть признан неразумным и несоразмерным, поскольку направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работников. Он достаточен для обращения в суд, а своевременность такого обращения зависит от волеизъявления работника.

В-третьих, Конституционный Суд подчеркнул, что такой срок выступает в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудового договора. В одном из определений была высказана правовая позиция, что законодатель, учитывая интересы добросовестного работника, который должен быть заинтересован в быстром восстановлении своих нарушенных прав. Законодатель учитывал также интерес работодателя, связанный с необходимостью укомплектовать штат работников, и интересы работника, который занимает место уволенного.

В правовых позициях Конституционного Суда подчеркивалось, что своевременность обращения в суд зависит от волеизъявления работника, поэтому пропущенный по уважительным причинам срок может быть восстановлен, а отказ в восстановлении этого срока может быть обжалован. Конституционный Суд ориентировал суды общей юрисдикции на максимально полное исследование всех фактических обстоятельств дела, которые могут послужить основанием для восстановления срока. В частности, указал на перечень уважительных причин, который приведен в Постановлении Верховного Суда от 17 марта 2004 года. Конституционный Суд указал также, что этот перечень является примерным, а не исчерпывающим, поэтому суд может выйти за его пределы, рассматривая конкретное дело. В частности суд вправе дать оценку и такой причине пропуска работником срока для обращения в суд, как опасение наступления негативных последствий по службе в случае предъявления иска к работодателю.

Эта позиция была прямо закреплена в определении. Работник может сослаться на это обстоятельство, когда обращается в суд с пропуском срока.

По поводу начала течения срока обращения в суд при увольнении Конституционный Суд указал, что законодатель исходил из того, что день, когда работник точно узнает о своем увольнении и может оценить, нарушены его права или не нарушены – это день вручения копии приказа об увольнении или трудовой книжки.

Следующая актуальная в последнее время проблема касается минимального размера оплаты труда. До апреля 2007 года минимальный размер оплаты труда ассоциировался с тарифной частью заработной платы. В статьях 29 и 133 Трудового кодекса применительно к гарантиям государственных служащих, работников муниципальных и государственных учреждений, которые финансируются из бюджета, было установлено, что тарифная ставка этих работников не может быть меньше минимального размера

А. Ф. Нуртдинова
Правовые позиции конституционного суда РФ по делам, связанным с защитой социально-трудовых прав

оплаты труда. В апреле 2007 года был увеличен минимальный размер оплаты труда. Одновременно все упоминания о том, что тарифная ставка не должна быть меньше минимального размера оплаты труда, были исключены из Трудового кодекса. В результате, в минимальный размер оплаты труда стали включать все выплаты, в том числе и районный коэффициент, процентные надбавки, доплату за работу во вредных условиях труда. Коснулось это, прежде всего, работников бюджетной сферы. В связи с тем, что состав заработной платы определяется исключительно отраслевым законодательством, неопределенности в вопросе о том, соответствуют ли соответствующие положения Трудового кодекса Конституции Российской Федерации, Конституционный Суд не усмотрел.

Приняты два отказных определения Конституционного Суда, в которых говорится, что хотя законодательство изменилось, изменился подход к определению минимального размера оплаты труда, правовая природа минимального размера оплаты труда и его назначение в правовом механизме регулирования трудовых отношений не изменились. Это та минимальная заработная плата, которую получает человек, отработавший полную норму рабочего времени, как правило, за простую работу, не требующую высокой квалификации. Оценивая определение минимального размера оплаты труда, Конституционный Суд сформулировал следующую правовую позицию. Работодатель, устанавливая систему оплаты труда в бюджетных организациях в соответствии с законом, в других организациях – более свободно, должен учитывать гарантии, не только связанные с обеспечением минимального размера оплаты труда, но и установленные другими положениями кодекса, в частности, принцип справедливой оплаты труда.

Именно из принципа справедливой оплаты труда, установленного в статье 2 Трудового кодекса, следует, что заработная плата работников, которые выполняют одинаковую работу в благоприятных климатических условиях и в районах Крайнего Севера, не может быть одинаковой. Тем более, что есть специальные нормы, которые предусматривают выплату районного коэффициента и процентной надбавки за стаж, выработанный в северных регионах. Этот же тезис касается работников с вредными условиями труда, поскольку не может одинаково оплачиваться работа, которая выполняется в нормальных и во вредных условиях труда.

К сожалению, в последнее время распространилась практика несколько произвольно выбора правовых норм для применения в конкретном случае. Зачастую не учитываются системные связи этой нормы, она как бы «вырвана» из контекста правового регулирования.

Конституционный Суд, оценивая любое дело, в том числе трудовое, учитывает сложившиеся в механизме правового регулирования системные связи. В решениях Суда отчетливо прослеживается идея о том, что никакая норма не может рассматриваться сама по себе, а в случае с трудовыми правами – в отрыве от общей части Трудового кодекса, а также от комплекса гарантий в части оплаты труда.

В определениях Конституционного Суда по поводу минимальной оплаты труда на основе принципов справедливой оплаты труда и равной оплаты за труд равной ценности дано толкование положений Трудового кодекса как обязывающих работодателя при определении системы оплаты труда наряду с необходимостью обеспечить работникам получение заработной платы в размере не ниже МРОТ учитывать все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Ещё одна наметившаяся тенденция касается очень интересных социальных процессов в нашем обществе, – это неустанная борьба мужчин за те гарантии и льготы, которые предоставлены женщинам.

Во всем мире гендерное равенство приобретает некий навязчивый, на мой взгляд, оттенок. Муссирование идеи о равенстве мужчины и женщины в правовом отношении приобретает загадочные формы. В частности, феминистки настаивают на предоставлении женщинам права работать в шахтах, в особо тяжелых и особо вредных условиях труда. Мужчины же хотят предоставления гарантий, которые есть у женщин.

Широкую известность приобрело дело Маркина, который жаловался на отсутствие у военнослужащих права на отпуск по уходу за ребенком. Количество подобных обращений в последние годы увеличилось. Обращаются и военнослужащие, и сотрудники милиции, и сотрудники прокуратуры, и таможенных, и других правоохранительных органов. Эти

А. Ф. Нуртдинова
Правовые позиции конституционного суда РФ по делам, связанным с защитой социально-трудовых прав

мужчины хотят гарантию в виде запрета на увольнение, если у них есть ребенок в возрасте до трех лет. Минобороны представил проект закона о предоставлении военнотруждающим мужчинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, отпуска по уходу за ребенком.

В сфере трудового права сложнее принимать решения. Мужчины и женщины выполняют одинаковые задачи, поэтому сложно разграничить аспекты правового регулирования, направленные исключительно на защиту женщины как особого субъекта трудового права и связанные с охраной ребенка и семьи.

В 2011 году Конституционный Суд рассматривал непростое дело по обращению гражданина Остаева, у которого было трое детей, один из которых являлся инвалидом с детства, а второму ребенку не было трех лет. Жена Остаева не состояла в трудовых отношениях, потому что ухаживала за ребенком-инвалидом и за маленьким ребенком. Т.е. ей никто не предоставлял отпуск по уходу за ребенком. Заявителя, являвшегося единственным кормильцем в семье, уволили по сокращению численности или штата работников. Он обратился в суд общей юрисдикции, а позже в Конституционный Суд с просьбой защитить его права в этой конкретной ситуации.

Конституционный Суд рассматривал дело применительно к этой ситуации. В результате часть 4 статьи 261 Трудового кодекса была признана противоречащей Конституции в той мере, в какой она не предоставляет гарантий, связанных с расторжением трудового договора, единственному кормильцу многодетной семьи, в которой воспитывается, в том числе, ребенок в возрасте до трех лет, а мать занята уходом за детьми.

Именно в этой ситуации норма является неконституционной. Это решение далось непросто, было высказано особое мнение, в котором обосновывалась позиция о чрезмерности такой защиты, поскольку именно матери малолетних детей занимают уязвимое положение на рынке труда. Отцам же независимо от количества детей проще найти работу. Вопрос о детях при устройстве на работу никого не интересует, поскольку детьми занимается жена. В соответствии с Конституцией материнство, детство и семья находятся под защитой государства, а не работодателя. И государство такие семьи защищает: женщина получает отпуск по уходу за ребенком, на ребенка до полутора лет выплачивается пособие, на ребенка-инвалида выплачивается пенсия, предоставляются льготы по оплате жилищно-коммунальных услуг и др. В результате, складывается не такая уж трагическая ситуация. Кроме того, работнику выплачивается выходное пособие при увольнении по сокращению численности или штата работников, поэтому такая семья два-три месяца может «протянуть» до момента устройства отца на другую работу.

Законодатель очень формально подошел к нашему решению, просто воспроизведя резолютивную часть при корректировке статьи 261 Трудового кодекса РФ, хотя мог, основываясь на позиции Конституционного суда, концептуально изменить подход к установлению трудовых льгот для родителей.

Решение, о котором мы говорим, имеет и теоретическое значение. Конституционный Суд отметил, что гарантии, предоставляемые работающей женщине, носят двойную правовую природу. Первый аспект – это позитивная дискриминация, т.е. установление для женщины преимуществ, чтобы обеспечить реальное равенство в сфере труда. В соответствии с Конституцией женщины и мужчины равны и им предоставляются равные возможности. Чтобы у женщины были равные возможности, её следует поддержать как слабого члена общества, отягощенного семейными заботами.

Второй аспект – это защита семьи и ребенка. Гарантии, установленные статьей 261 Трудового кодекса и запрещающие увольнять (за исключением случаев совершения проступка) женщину, имеющую малолетнего ребенка, или увольнять беременную женщину, независимо от наличия или отсутствия вины, направлены на защиту интересов ребенка. Ребенок не должен страдать от увольнения матери, в результате которого у неё сокращаются возможности, в том числе материальные и финансовые, для его нормального содержания и воспитания.

Учитывая эту двойную природу, Конституционный Суд указал, что в той мере, в какой статья 261 Трудового кодекса направлена на поддержание конкурентоспособности женщины на рынке труда и создания ей таких гарантий, которые выравнивают её возможности с мужчиной, эта норма конституционна. Когда мы говорим о защите

интересов детей, то рассуждаем таким образом: если бы женщина работала, то у неё бы была возможность воспользоваться этой гарантией, она могла бы прервать свой отпуск, выйти на работу, а отец мог бы сидеть с детьми. В тех же ситуациях, когда женщина не работает, а отец является единственным кормильцем, у семьи выбора нет. В связи с этим детей в таких семьях мы ставим несколько в другое положение по отношению к семьям, в которых работают оба родителя или работает только мать.

ОБСУЖДЕНИЕ

Шарифуллина Р.С.: У юристов бытует мнение, что даже в случае очевидного противоречия нормы закона, примененной в конкретном деле, Конституции, в первом обращении в Конституционный Суд точно будет отказ в принятии жалобы. Когда же ещё несколько человек обратятся по этому поводу, то шансы на рассмотрение увеличиваются. Правда ли это или миф?

Нуртдинова А.Ф.: Это миф, который связан с работой аппарата Конституционного Суда. Жалоба или запрос суда при поступлении в Конституционный Суд сначала проверяются отделом писем. Это самый грубый фильтр. Иногда на каком-то клочке бумаги, вырванном из ученической тетради, пишут, что несправедливо уволили, просят восстановить. Такое обращение не соответствует требованиям к оформлению обращений, не содержит документов, которые должны быть приложены. Отдел писем разъясняет, какие нормы определяют требования к обращениям и какие недостатки надо устранить. Эту юридическую помощь человеку можно считать первым отказом. Хотя отказом называется отказное определение Конституционного Суда.

Правильно оформленное обращение попадает в профильное управление. Трудовые дела попадают в Управление конституционных основ трудового законодательства и социальной защиты. Как любой судебный орган, мы проверяем содержание жалобы, прежде всего, по формальным критериям. Есть ли правовая позиция, четко ли указаны нормы Конституции, четко ли указана оспариваемая норма. Проверяем также оплату госпошлины, наличие подлинной подписи и доверенности, если действует представитель заявителя. В последнее время адвокаты, обращаясь в Конституционный Суд, прикладывают стандартную доверенность, в которой указано полномочие представлять интересы в судах общей юрисдикции, хотя Конституционный Суд таким судом не является. Часто к обращениям не прикладываются решения судов или прикладываются незаверенные копии таких решений. Или пишут, что дело еще рассматривается. В такие дела мы не вправе вмешиваться. Можете считать, что это второй отказ.

Когда жалоба будет надлежащим образом оформлена, и если мы видим конституционную проблему, мы передаем такую жалобу судьям для изучения, причем не обязательно, что судьи согласятся с мнением управления. Либо мы готовим предложения судьям об отказе в принятии жалобы к рассмотрению. Из обращений граждан видно, что в правоприменительной практике возникает много проблем, но далеко не все они носят конституционный характер.

Шарифуллина Р.С.: Интересно Ваше мнение о нашей Конституции. Я сторонник гендерного равенства, поэтому отклик был довольно эмоциональный на Вашу речь. В Конституции есть статья о равных правах мужчины и женщины, и одновременно статья о поддержке государством материнства, семьи и детства. Таким образом, если равные права мужчин и женщин, то должна быть равная поддержка государством материнства, отцовства, семьи и детства. Не заложено ли здесь противоречие одной нормы Конституции другой? Почему выпало отцовство?

Нуртдинова А.Ф.: Не могу сказать, почему выпало отцовство. В подготовке Конституции 1993 года не участвовала. Если Вы посмотрите решения Конституционного Суда, то во многих решениях, особенно в постановлениях, есть тезис о защите материнства, отцовства, семьи и детства. Никто не спорит, что отцовство надо защищать. Проблема в том,

А. Ф. Нуртдинова
Правовые позиции конституционного суда РФ по делам, связанным с защитой социально-трудовых прав

что в борьбе за свои права мужчины требуют этих прав наряду с теми правами, которые женщинам уже предоставлены. Во всем мире существует прагматичный подход, что права и гарантии предоставляются одному из родителей. Если отец воспитывает ребенка без матери, ему предоставляется весь объем прав. Если мать одинокая, ей тоже предоставляется полный объем прав. Пока мы не дошли до такого уровня развития, чтобы предоставлять гарантии и льготы и отцу, и матери. Мы должны выбрать: либо отцу, либо матери.

В соответствии со сложившимися традициями, с российским менталитетом мы тяготеем к предоставлению этих льгот матери. В связи с этим, здоровые молодые мужчины, стремящиеся получить такую же правовую защиту при увольнении, как женщины, при том, что их жены уже воспользовались, например, отпуском по уходу за ребенком, чувства не вызывают. При этом никаких усилий для поиска работы не прикладывается.

Отцы, которые заботятся о детях, не ставят таких вопросов, а работают на пяти – десяти местах работы, чтобы обеспечить своих детей. А мужчины, желающие воспользоваться своим семейным положением, вспоминают о детях, как правило, когда аттестацию не пройдут или сокращение численности или штата надвигается.

ПЕЛЕШЕНКО А.Ю.: В начале своего выступления Вы сказали, что Конституционный Суд не проверяет логичность решений законодателя. А логичность своих решений Конституционный Суд проверяет? Например, применительно к части 1 статьи 374 Трудового кодекса. Конституционным Судом рассматривался пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ, признанный конституционным, и пункт 5 этой же статьи, признанный неконституционным.

Нуртдинова А.Ф.: Никакой нелогичности здесь нет. Пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ касается увольнений, не связанных с виновным поведением работника, а пункт 5 этой статьи касается случаев систематического неисполнения трудовых обязанностей. Именно поэтому Конституционный Суд занял такую позицию.

Когда мы говорим об увольнении работника по основаниям, не связанным с его виновным поведением, то в полной мере должна осуществляться защита профсоюза, которая предусмотрена законодательством. Когда работник виноват, главная забота – доказать его вину, наличие правонарушения, вину работника, учесть обстоятельства и т.д. Эта процедура предусматривает и объяснение работника, и возможность обжалования в суде. Кроме того, никто не мешает ни работнику, ни профсоюзу обратиться в суд с требованием о рассмотрении вопроса о дискриминации по признаку членства в профсоюзе.

Это дело возникло, поскольку профсоюзы начали злоупотреблять своими правами. В советское время такого не было. Работодатель всегда получал согласие у выборного профсоюзного органа, тогда профкома, поскольку все профкомы вели себя здраво, когда речь шла об увольнении заведомого прогульщика или нарушителя трудовой дисциплины. Я сама начинала свою трудовую деятельность в советское время, поэтому знакома с этой практикой. Я не помню такого случая, чтобы профком отказал в увольнении пьяницы, хулигана, дебошира только потому, что этот работник – член выборного представительного органа профсоюза. Эта практика началась в девяностых годах, когда профсоюзам вскружил голову либеральный подход. При рассмотрении проекта Трудового кодекса работодатели стали настаивать на исключении данной нормы, поскольку профсоюзы злоупотребляют ею. Профсоюзы при обсуждении Трудового кодекса не признали свою неправоту, не пообещали поменять свою практику и относиться разумнее к этой норме. Профсоюзам необходимо занимать более активную позицию и защищать тех людей, которых действительно ущемляют на работе, а не тех, кто нарушает трудовую дисциплину.

Хмельков С.Б.: К нам обращается очень много работников сферы образования с проблемой по статье 331 Трудового кодекса и другим нормам, которые устанавливают определенные ограничения для занятия педагогической деятельностью. Закон запретил лицам, имеющим судимость, заниматься педагогической деятельностью. Такие педагоги должны быть уволены, несмотря на погашенную судимость. Например, учитель, который в молодом возрасте из хулиганских побуждений разбил витрину магазина, был осужден за хулиганство, после чего отработал тридцать семь лет в школе, стал

А. Ф. Нуртдинова
*Правовые позиции
конституционного
суда РФ по
делам, связанным
с защитой соци-
ально-трудовых
прав*

заслуженным учителем России, сейчас подлежит увольнению. Люди фактически подвергаются пожизненной дисквалификации. Есть ли обращения?

Нуртдинова А.Ф.: У нас принято к рассмотрению двенадцать жалоб по статьям 331, 351.1 Трудового кодекса. Причем жалобы поступили не только от педагогов, но и от водителя, от кочегара. Мы их будем рассматривать в июне.

Жалоб на самом деле еще больше, но они плохо оформлены. Есть один абстрактный запрос от законодательного собрания одного из субъектов РФ. У одного из обратившихся вообще трагичная ситуация, поскольку он был привлечен к ответственности за ношение газового оружия, дело было прекращено за малозначительностью, но по нереабилитирующим основаниям, а потом это преступление было декриминализовано. Сейчас же его уволили с работы.

Люттов Н.Л.: Сейчас много споров, что включать в минимальный размер оплаты труда. На мой взгляд, эти споры второстепенны, поскольку цифра МРОТ в пять тысяч двести пять рублей позорная для нашего не настолько бедного государства.

Вы говорили о комплексном подходе к правовым нормам. В частности, у нас есть Пакт 1966 года об экономических, социальных и культурных правах, в котором говорится о праве человека на минимальный размер оплаты труда, обеспечивающий удовлетворительное существование для него и для членов его семьи. И есть пункт 1 статьи 4 Европейской социальной хартии, не ратифицированный нами. Согласно этому пункту удовлетворительное или достойное существование обеспечивается не менее 60% от средней зарплаты по стране. У нас средняя заработная плата составляла в 2012 г. примерно 26 тысяч рублей, следовательно, заработная плата, обеспечивающая удовлетворительное существование, должна составлять около 15 тысяч рублей.

Хотя Конституционный Суд не занимается проверкой соответствия международным актам, но можем ли мы в принципе пытаться в судах говорить о международных обязательствах?

И вторая часть вопроса. 4 февраля 2013 г. было принято Постановление Конституционного Суда, которое касается митингов и шествий. В этом постановлении есть пункт о принудительном труде по решению суда в виде административного взыскания. В постановлении сделаны ссылки на акты толкования Конвенции МОТ № 29 «О принудительном труде». Комитет экспертов МОТ в своем токовании говорит о возможности принудительного труда в случае уголовных приговоров. По его мнению, для такого рода дел необходимо обеспечение стандартной защиты, которая применяется в цивилизованных государствах при уголовном судопроизводстве. Т.е. из текста толкования очевидно, что принудительный труд не касается административных дел.

Спор между ЕСПЧ и Конституционным Судом по поводу толкования той или иной правовой нормы обострился после дела Маркина. Хотя юридического конфликта не должно было быть, поскольку каждый толкует свою норму. ЕСПЧ оценивает нормы Конвенции, а Конституционный Суд – Конституции. Но ЕСПЧ очень расширительно относится к собственному толкованию, в связи с чем, ввел термин по поводу живой природы толкования.

В своей статье Вы говорили, что надо очень консервативно подходить к вопросу толкования, не выходить за рамки возможно даже текстуального содержания нормы. Но в упомянутом постановлении Конституционного Суда цитируется ЕСПЧ, отмечается наличие живого толкования, и делается вывод, что мы должны относиться к толкованию норм как к живому. Какая Ваша личная позиция? В данном случае Конституционный Суд пользуется тем, что удобно в данный момент?

Нуртдинова А.Ф.: Давайте не будем так упрощать. Когда речь идет о трудовых правах граждан, то Конституционный суд абсолютно свободен. Он рассматривает только социальную и правовую природу этого права.

Когда речь идет о митингах и демонстрациях, действуют некоторые иные факторы. Это сложное законодательство. Постановление от 04 февраля 2013 г. занимает 90 страниц, поскольку в жалобе оспаривалось огромное количество норм в сложной системной

А. Ф. Нуртдинова
Правовые позиции конституционного суда РФ по делам, связанным с защитой социально-трудовых прав

взаимосвязи, а аспект о принудительном труде составлял небольшой фрагмент этого постановления. С одной стороны, Конституционный Суд независим от Президента, от суда общей юрисдикции, от общей практики. С другой стороны, он не может быть свободным от здравого смысла и от существующей политической обстановки. Конституционный Суд не может быть свободным и от необходимости учета всех аспектов, в том числе философских, политических, социально-экономических.

Предваряя свой комментарий по принудительному труду, упомяну дело по жалобе Енборисовой. В этом деле речь шла о минимальном размере пенсии, который был ниже прожиточного минимума. Конституционный суд признал, что пенсия не может быть меньше минимума с учетом всех социальных предоставлений, включая дополнительные выплаты и льготы. Такая позиция была высказана, в том числе, потому что нельзя не учитывать бюджетные возможности. В решениях немецкого Конституционного Суда эта логика также проявляется. Они не стесняются об этом писать. Никто не спорит с тем, что минимальная заработная плата в 15 тысяч и пенсия в 15 тысяч – это хорошо. Но государство ещё не может принять такого решения в силу отсутствия соответствующих возможностей. Вопрос о том, есть на самом деле такие возможности или нет, требует исследования. Со стороны Конституционного Суда такое исследование означало бы вторжение в сферу законодательной власти, ограничение её полномочий. Балансирование между ветвями власти – исполнительной, законодательной и судебной – присутствует в любом государстве. Чем выше уровень, тем сложнее эти колебания, и тем сложнее найти баланс.

Что касается принудительного труда, подготовка к рассмотрению указанного вопроса была связана с изучением не только конвенций и рекомендаций МОТ, но и докладов Комитета экспертов по принудительному труду. Комитет экспертов МОТ в этих докладах приводит примеры реализации запрета принудительного труда в законодательстве всех стран, которые эту конвенцию ратифицировали, по представленным ими отчетам. Из докладов видно, что в некоторых государствах есть административная ответственность в виде обязательных или принудительных работ. Например, в Китае, в Румынии. Есть схожие нормы в кодексе торгового мореплавания Греции. В докладах, мы не нашли жесткой оценки Комитета экспертов, что в уголовном законодательстве это возможно, а в административном совершенно невозможно. Хотя, если смотреть буквальный перевод Конвенции, надо признать, что возможность принудительного труда существует только в случае уголовного наказания. Конституционный Суд расширительно истолковал эту позицию, с учетом действия в некоторых странах практики применения такого труда в случае административного наказания, и отсутствия оценки этой практики как безусловного нарушения конвенции со стороны комитета экспертов МОТ.

Участник конференции: Конституция гарантирует достойную жизнь, провозглашая социальное государство. Как можно на минимальную зарплату меньше прожиточного минимума достойно жить? Есть ли какие-то перспективы через Конституционный Суд продавить повышение минимального размера оплаты труда?

Нуртдинова А.Ф.: Перспектив нет. В Конституции есть нормы о социальном государстве, о достойном уровне жизни. Однако существует и дискуссия о правовой природе социальных прав. Очень многие специалисты на уровне председателей конституционных судов в других странах, исходят из того, что социально-экономические права это не субъективные права, это не права человека, а некие цели, которые ставит перед собой государство. Это дело каждого государства. А если обратиться к Конституции, то есть право на социальное обеспечение, предусмотренное федеральным законом. Там ничего не сказано про минимум, который человеку должен предоставляться. Про минимальный размер оплаты труда в Конституции тоже сделана отсылка к федеральному закону. Это компетенция федерального законодателя. Поэтому вряд ли можно сказать, что конкретные суммы оплаты труда можно оценивать как противоречащие Конституции.

Продавливание – это непродуктивный подход. Надо работать в этом направлении, искать резервы, ресурсы, добиваться положительных результатов. Экономисты, которые

занимаются заработной платой, регулярно и плодотворно работают, проводят изыскания, публикуют свои материалы, выступают на конференциях, призывают к изменению подхода при определении минимальной заработной платы. «Продавливание» – это подход, который по определению невозможен в демократическом, правовом государстве.

Тенденции развития трудового законодательства в 2012-2013 годах

ГОЛОВИНА СВЕТЛАНА ЮРЬЕВНА,
д.ю.н., профессор, заведующий
КАФЕДРОЙ ТРУДОВОГО ПРАВА
УРАЛЬСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ЮРИДИЧЕСКОЙ АКАДЕМИИ.

В последнее время весьма заметно активизировалась работа по модернизации трудового законодательства. Попытаемся проанализировать причины изменений и дополнений, внесенных в Трудовой кодекс РФ за последние два года.

Для начала отметим, что на сегодняшний день содержание Трудового кодекса достаточно адекватно новым экономическим условиям хозяйствования. При этом сохраняется высокий уровень правовой защищенности работников. Другое дело, что нормы трудового законодательства не всегда исполняются, т.е. существует проблема их реализации. Не всегда хватает механизмов, не всегда хватает гарантий для полноценного исполнения тех или иных правовых предписаний.

У меня складывается впечатление, что на «поле битвы» работодателей и профсоюзов возникло некоторое затишье. Вспомним, что известный законопроект Российского Союза промышленников и предпринимателей возник не на пустом месте, а на основании предложения Правительства РФ предоставить свое видение реформы трудового законодательства. Это поручение ими и было выполнено в соответствии со своими интересами, а не с интересами работников. ФНПР в ответ выдвинула свою версию дальнейшего развития трудового законодательства. Вероятно, теперь следует искать «золотую середину». Недаром Трудовой кодекс в первой же своей статье провозглашает основную цель трудового законодательства – найти взаимоприемлемый баланс интересов работников и работодателей. Поэтому, обсуждая дальнейшие перспективы развития трудового законодательства, мы должны понимать, что работодателям какие-то уступки будут сделаны. Но серьезность этих уступок зависит от общества, от профсоюзов и от российской трехсторонней комиссии, без участия которой не принимаются такие нормативные акты, как федеральные законы, вносящие изменения в Трудовой кодекс.

На трудовые отношения теперь воздействует ещё один новый фактор. Представляется, что вступление России в ВТО не пройдет бесследно ни для трудовых отношений, ни для трудового законодательства. Экономисты уже сейчас, на первом этапе присоединения к ВТО черной краской рисуют наши перспективы относительно рынка труда после вступления в ВТО, и общий лейтмотив такой: реально существует угроза потери рабочих мест и значительного роста безработицы. Поэтому надо думать, как защищать людей, которые потеряют работу из-за признания предприятий экономически неконкурентоспособными. Особенно нерадостный прогноз делается в отношении агропромышленного сектора экономики. В результате банкротства предприятий мы получим армию людей, потерявших работу, что позволит работодателям продолжать манкировать своими обязанностями, поскольку вместо сегодняшних требовательных работников можно нанять завтрашних непритязательных безработных. Поэтому опять со всей остротой встанет вопрос о соблюдении прав работников.

И вторая перспектива, связанная с вступлением России в ВТО, – это усиление трудовой миграции. Причем речь идет уже не только о мигрантах, едущих в Россию на заработки, но и о наших соотечественниках, уезжающих за рубеж в поисках престижной и высокооплачиваемой работы в странах-членах ВТО, поскольку зачастую на зарубежных предприятиях созданы гораздо более благоприятные условия для труда. Однако мне кажется, что здесь нужно видеть и положительный момент: если будут утекать высококвалифицированные кадры, то наш работодатель наконец задумается о создании благоприятных условий труда для сохранения этих кадров.

Сейчас законодательство меняется в основном точно, через отдельные статьи Трудового кодекса РФ. Каких-то принципиальных изменений пока не происходит, кроме, пожалуй, недавнего закона о дистанционной работе. Этот закон закрыл большую брешь в нашем законодательстве, урегулировав отношения с дистанционными работниками, труд которых не был до сих пор регламентирован специальными нормами. Закон достаточно корректно урегулировал эти особого рода трудовые отношения. Были уточнены проблемные вопросы, например, в части охраны труда дистанционных работников были внесены дополнительные гарантии. Под влиянием экспертов в ходе обсуждения законопроекта удалось сделать его лучше, поэтому закон отвечает на основное количество возникающих на практике вопросов.

Благодаря закону впервые получена возможность заключения трудового договора в электронной форме. Эта идея была заложена как основная концепция законопроекта. Трудовую книжку можно не вести на дистанционного работника, если он этого не потребует. При том, что закон разрешил заключение трудового договора в электронной форме, тем не менее, в законе уточнено, что по просьбе работника в течение трех дней работодателем оформляется письменный вариант трудового договора и отправляется работнику по почте заказным письмом с уведомлением. Это уточнение крайне важно, поскольку работнику может понадобиться письменный (в бумажной форме) трудовой договор, например, для подтверждения трудового стажа. Мне кажется, что разрешение использовать электронные документы с электронной подписью следует распространить и на других работодателей, которые хорошо обеспечены средствами электронной связи. Посредством сети Интернет можно, к примеру, знакомить работников в электронном виде с локальными нормативными актами, с приказами и распоряжениями работодателя, предупреждать работников о предстоящих событиях (например, об увольнении в связи с истечением срока трудового договора) и т.д., т.е. осуществлять в электронном виде те действия, которые сегодня в силу предписаний Трудового кодекса РФ работодатель обязан делать, подтверждая подписью работника. Дистанционных работников разрешено знакомить со всей необходимой информацией в электронном виде, с помощью усиленной электронной подписи.

Таким образом, учтены новые технологические возможности сети Интернет, законодатель разрешил виртуальное общение работодателя и удаленного работника, который работает вне места нахождения работодателя и не под его контролем. В этом проявляются два основных признака дистанционного труда: это территориальная удаленность и использование для выполнения трудовой функции и взаимодействия сторон трудового правоотношения средств электронной связи.

Но необходимо также отметить, что новая глава Трудового кодекса о дистанционных работниках позволяет работодателям делать то, что обычно им запрещено, а именно, устанавливать в трудовом договоре основания его расторжения. Это уже пятый случай, когда Трудовой кодекс разрешает самому работодателю устанавливать в трудовом договоре правила увольнения. Однако это вынужденная мера, поскольку традиционные основания увольнения, например, дисциплинарные, в отношении дистанционного работника совершенно неприемлемы. Поскольку соблюдение правил внутреннего трудового распорядка не входит в обязанности дистанционных работников, они вправе сами себе устанавливать режим труда и отдыха (кроме отпуска, предоставление которого определяется трудовым договором). В связи с такой самостоятельностью работника в вопросе режима труда и отдыха, говорить о применении дисциплинарных увольнений абсолютно не приходится. В этой связи требуются иные, нежели предусмотренные ст. 81 ТК РФ, специфические основания прекращения трудового договора.

С. Ю. Головина

*Тенденции
развития
трудового законо-
дательства
в 2012-2013 годах*

На сегодняшний день правом устанавливать в договорном порядке основания прекращения договора обладают также работодатели – физические лица, как индивидуальные предприниматели, так и те, кто нанимает «домашних» работников для своего личного обслуживания (ст. 307 ТК РФ), работодатели – религиозные организации (ст. 347 ТК РФ). Кроме того, дополнительные основания прекращения трудового договора могут быть включены в трудовые договоры руководителей организаций (ст. 278 ТК РФ) и надомников (ст. 312 ТК РФ). Для работодателей это серьезное преимущество, и тот, кто знает об этом праве, активно им пользуется. Для работника же такой договорный способ установления оснований прекращения трудового договора представляет серьезную угрозу стабильности трудовых отношений.

В 2012 и 2013 годах претерпели изменения некоторые статьи как Трудового кодекса РФ, так и других законов социально-трудоустройственной направленности. Причины внесенных изменений различны. В каких-то случаях была поддержана инициатива отдельных работодателей, в каких-то случаях – учтена необходимость устранения дефекта трудового законодательства, где-то мы приводим национальное законодательство в соответствии с международными стандартами, а где-то устраняем собственные противоречия в нормативных актах. Но вот в одном случае причиной изменения статьи ТК РФ стало персональное обращение в Конституционный Суд РФ отдельного гражданина. Так, благодаря гражданину Остаеву Конституционный Суд своим постановлением от 22 ноября 2011 г. положил начало формированию нового содержания статьи 261 Трудового кодекса. И теперь, после внесения в нее в ноябре 2012 г. дополнений, под запрет расторжения трудового договора по инициативе работодателя (кроме дисциплинарных увольнений) попадают родители (в том числе, отцы), являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 3 лет, в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель не работает (не состоит в трудовых отношениях).

Если проанализировать те изменения, которые в прошлом году были внесены в Трудовой кодекс РФ, можно констатировать что пока ничего ухудшающего положение работника или снижающего уровень правовой защищенности человека труда, не было принято. Скорее, наоборот. Изменения, внесенные в статью 112 Трудового кодекса РФ, увеличили количество праздничных дней. Первоначально хотели увеличить количество дней майских праздников, но получилось наоборот – увеличили продолжительность новогодних каникул, продлив их до шестого января и прибавив еще один праздничный день – восьмое января. Новелла заключается в том, что теперь постановлением Правительства РФ выходные дни, совпадающие с праздничными днями, могут быть перенесены на другой период очередного календарного года. Таким образом, теперь не работодатель, а Правительство будет решать вопрос о переносе этих совпадающих дней, которые выпали на период с первого по восьмое января. В этом году перенос осуществлен на майские праздники, количество дней отдыха увеличивается за счет совпавших с выходными днями новогодних праздничных дней. В этой части не было принято ничего, ущемляющего права работников.

В статье 136 Трудового кодекса было скорректировано содержание расчетного листа. Теперь в расчетном листе обязательной строкой идет указание денежных сумм, выплачиваемых работодателем в случае задержки выплаты заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику. Это является дополнительным доказательством того, что в случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель обязан начислить проценты автоматически, а не только по заявлению работника или по судебному решению. Статья 236 Трудового кодекса обязывает выплачивать одну трехсотую ставки рефинансирования Центробанка за каждый день просрочки, т.е. после наступления дней выплаты заработной платы, которые определены в локальных нормативных актах работодателя, независимо от наличия обращения работника или вины работодателя. Уточнение содержания расчетного листа, приведенное в ст. 136 ТК РФ, имеет дополнительное гарантийное значение для своевременной выплаты заработной платы, что тоже должно расцениваться как положительная новелла кодекса.

В некоторых случаях новые статьи в Трудовом кодексе появляются в связи с изменениями в законодательстве смежных отраслей. Например, в прошлом году появилась

С. Ю. Головина

Тенденции

развития

трудового законо-
дательства

в 2012-2013 годах

статья 195.1 Трудового кодекса. Она ввела две новых дефиниции. Во-первых, дано определение понятию квалификация работника. В сфере трудовых отношений с квалификацией работника связано множество правил. Например, когда работодатель оценивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, он выявляет работников с наибольшей квалификацией (ст. 179 ТК РФ). Увольнение по п. 3 ст. 81 ТК РФ сформулировано с применением конструкции «недостаточная квалификация». В понимании работодателей квалификация связывается, прежде всего, с уровнем образования работника. Статья 195.1 Трудового кодекса РФ расширяет понятие квалификации, говоря, что это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. Следовательно, при сравнении работников может приниматься во внимание не только уровень образования (знания), но и продолжительность трудового стажа (опыт работы). Можно сравнивать и сопоставлять квалификацию двух людей – с высшим и средним профессиональным образованием, когда у человека со средним профессиональным образованием, например, двадцать лет стажа безупречной и высококлассной работы. Таким образом, нельзя в качестве единственного аргумента в споре о восстановлении на работе говорить только об уровне образования, потому что есть опыт работы, который определяется временем. Эта норма усиливает защиту прав работников, имеющих накопленный опыт работы благодаря большому стажу профессиональной деятельности.

И второе понятие в статье 195.1 Трудового кодекса – это профессиональные стандарты. Это понятие появилось не случайно и не автономно, а в тесной связи с законодательством об образовании. С одной стороны, ВУЗы разрабатывают образовательные стандарты, с другой стороны, работодатели разрабатывают профессиональные стандарты. Они должны иметь четкие точки соприкосновения. Сегодня ВУЗы и работодатели не могут найти общего языка: работодатели считают, что ВУЗы выпускают некачественных специалистов, которых приходится переделывать или «доводить до ума» на практике, ВУЗы же не знают, каковы параметры работодательских требований к выпускаемым специалистам. Сложилась картина взаимного недопонимания. В этой связи принято решение о разработке в ближайшие два года более восьмиста профессиональных стандартов по всем направлениям профессиональной деятельности. В их разработке предлагается участвовать работодателям, их объединениям, профессиональным сообществам, саморегулируемым организациям, образовательным учреждениям профессионального образования. Правительство РФ своим постановлением от 22 января 2013 г. № 23 утвердило Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов. Предполагается, что профессиональные стандарты будут применяться работодателями при формировании кадровой политики, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда, а образовательными организациями профессионального образования – при разработке профессиональных образовательных программ.

Сегодня в развитии трудового законодательства прослеживается тенденция следования за государственной политикой. Например, в Трудовом кодексе появляются нормы антикоррупционной направленности. Это кажется довольно странным, потому что бороться с коррупцией должно не трудовое право, это не его задача. Для этого есть нормы уголовного, административного законодательства, законодательства о государственной службе. Однако именно в Трудовой кодекс начиная с конца 2008 года вводятся нормы, которые то одну, то другую категорию работников обязывают отчитываться о доходах и расходах за год. При этом данные категории работников не относятся ни к государственным, ни к муниципальным служащим. Речь идет, например, о работниках государственных корпораций, государственных компаний (ст. 249.1 ТК РФ), а также работниках Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования (ст. 249.2 ТК РФ). Это правило докатилось и до руководителей государственных и муниципальных учреждений (ст. 275 ТК РФ). Указанные статьи определенным образом ограничивают некоторые возможности работников. При этом законодатель очень широко определяет категорию лиц, подпадающих под действие указанных статей, говоря о «работниках» и не делая никаких исключений, из чего следует вывод, что требования, запреты и ограничения, установленные антикоррупционным законодательством, касаются всех лиц, состоящих в трудовых отношениях с указанными работодателями.

С. Ю. Головина

Тенденции

развития

трудового законо-
дательства

в 2012-2013 годах

Были приняты некоторые изменения, которые я бы назвала «ситуативные нормы». Я имею в виду изменения, внесенные в статью 331 ТК РФ и внесение в ТК РФ новой статьи 351.1. Они появились после серии передач и публикаций в средствах массовой информации по поводу фактов педофилии в учебных учреждениях. На волне общественного негодования в конце 2010 года принимается закон, запрещающий работу в организациях, связанных с обслуживанием несовершеннолетних, лицам, имеющим или имевшим (!) судимость, а также подвергавшимся или подвергавшимся уголовному преследованию за некоторые предусмотренные Уголовным кодексом РФ преступления. Эти нормы, на мой взгляд, противоречат Уголовному кодексу, Уголовно-процессуальному кодексу, более того, нарушают конституционный принцип презумпции невиновности. Норма позволяет отлучать от профессии человека, который находится в стадии уголовного преследования. В случае вынесения оправдательного приговора, или прекращения дела на стадии следствия, уволенному работнику надо идти в суд, чтобы восстановиться на работе. Непонятна позиция Верховного Суда РФ, который признал необходимости учитывать прошлые (в т.ч. погашенные) судимости нынешних педагогов. По данным СМИ, в Красноярском крае около сорока педагогов, включая тех, кто был отмечен государственными наградами за свои трудовые заслуги, были уволены по этим новым правилам. Весьма востребованным оказалось нововведенное основание прекращения трудового договора – возникновение установленных Трудовым кодексом или федеральным законом ограничений на занятие трудовой деятельностью, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 13 ст. 83 ТК РФ).

Если говорить о предстоящих изменениях, следует остановиться на законопроекте о заемном труде. В первый раз мы обсуждали его на парламентских чтениях в Комитете по труду и социальной политике еще в 2004 году. Первый законопроект был подготовлен Академией труда и социальных отношений, и он абсолютно не похож на тот, что мы имеем сегодня. Первоначально предполагалось, что в Трудовом кодексе будет отдельная глава, которая будет регулировать особенности труда лиц, направляемых к другим работодателям. Сегодняшним законопроектом сделаны прямо противоположные предложения, предполагается в статье 4.1 Трудового кодекса РФ установить запрет заемного труда. Это было бы замечательно, если бы только одновременно в Закон о занятости населения не предложили внести статью 18 (прим.), которая регламентирует не что иное, как заемный труд. Причем достаточно вольно и с большими допущениями. Так, предполагается разрешить частным агентствам занятости нанимать работников с целью направления на работу к другим работодателям. Кроме того, в ТК РФ предполагается внести ст. 351.2 «Особенности регулирования труда работников, направляемых к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении работников (персонала)». Таким образом, с одной стороны государство запрещает заемный труд, тем самым защищая работников. А с другой стороны, в руки работодателям дается такая правовая конструкция, которая с участием частных агентств занятости легализует тот самый заемный труд, против которого выступает Трудовой кодекс.

Законопроект готовится к третьему чтению. Что касается поправок в ТК РФ, то их можно оценивать как защищающие права работников. В ходе доработки законопроекта были предложены очень серьезные изменения в правила о фактическом допущении к работе без оформления трудового договора. Первоначально предлагалось правило: если любое лицо, обладающее организационно-распорядительными функциями, допускает человека без оформления трудового договора к работе, то считается, что трудовой договор заключен. Для сравнения: сейчас норма статьи 67 Трудового кодекса, которая предусматривает механизм реализации этого правила, устанавливает, что такое допущение до работы может осуществлять только уполномоченное лицо («работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя»). Последняя редакция законопроекта концептуально поменяла подход к урегулированию вопроса о фактическом допущении к работе. Во-первых, предполагается дополнить ТК РФ специальной статьей 19.1 «Трудовые отношения, возникающие на основании фактического допущения к работе», в которой подробно регламентируются вопросы признания трудовыми отношений, оформленных договором гражданско-правового характера.

Во-вторых, в ст. 16 ТК РФ предполагается установить прямой запрет на фактическое допущение к работе без ведома или поручения работодателя или его уполномоченного представителя. В-третьих, вводится новая ст. 237.1, устанавливающая ответственность работодателя за фактическое допущение к работе ненадлежащим лицом. В подобных случаях трудовых отношений не возникает, но работодатель обязан в полном объеме оплатить отработанное время и возместить моральный вред. Однако остается не ясным вопрос, по каким расценкам будут оплачивать труд исполнителя, не признанного работником. Также непонятна правовая природа отношений, возникших на основании фактического допущения к работе ненадлежащим лицом.

Законопроектом предполагается усилить ответственность работодателей и должностных лиц, для чего в Кодекс об административных правонарушениях вводятся дополнительные статьи. Одна посвящена ответственности за уклонение от заключения или оформления трудового договора, другая будет устанавливать ответственность для тех, кто, не будучи уполномоченным работодателем, допускает людей к фактическому исполнению трудовых обязанностей.

Законопроект также вносит изменения в Закон о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, устанавливая для иностранцев равные с гражданами РФ права в сфере труда, включая оплату труда, а также запрет дискриминации.

Таким образом, законопроект носит комплексный характер, поскольку изменения касаются Трудового кодекса, КоАП, Налогового кодекса, Законов о занятости и о правовом положении иностранных граждан. Законопроект официально запрещает заемный труд, но разрешает направление работников частными агентствами занятости к другому работодателю, правда, при определенных ограничениях. Например, нельзя будет применять заемный труд на опасных производственных объектах, для замены работников, участвующих в забастовке и некоторых других случаях.

Конечно, этот законопроект в какой-то мере является опасным, поскольку открывает правовые ворота для заемного труда. Сегодня возможность использования заемного труда не имеет правового подкрепления, а потому в целях защиты прав работников может использоваться такая правовая конструкция, как «фактическое допущение к работе», которая дает возможность заставить фактического работодателя оформить трудовой договор. В случае принятия законопроекта появится правовое поле, в формате которого работодатели смогут уходить от обязательств по заключению трудовых договоров.

Стратегия пенсионного развития в РФ (новое законодательство о пенсиях)

«Проблемные зоны» пенсионной стратегии

Гришкевич Наталья Петровна,
д.э.н., профессор Государственного
университета сервиса и
экономики.

Шарифуллина Рима Садитовна,
Президент СПбОО «ПЕТЕРБУРГСКАЯ
ЭГИДА».

Гришкевич Н.П.: Свое выступление начну с того, как формировалось пенсионное обеспечение в Советском Союзе. В то время пенсия носила распределительный характер. Для назначения пенсии женщине требовалось двадцать лет непрерывного стажа и сорок лет общего трудового стажа, для мужчин – двадцать пять и сорок пять лет соответственно. Для расчета пенсии бралась заработная плата за последние два года, а в одном из нормативных актов предусматривался срок в 1 год. В связи с этим, все стремились заработать в этот последний год побольше и выйти на пенсию в 120 рублей, т.е. в максимальном

размере. На эту пенсию можно было прожить.

В 90-е годы произошли экономические преобразования, страна вступила в рыночные отношения, поэтому такой порядок не мог быть сохранен. Пенсионная реформа несколько раз откладывалась и была принята только в 2001 году. Впервые было отменено все действовавшее ранее пенсионное законодательство. Вместо него были приняты четыре основополагающих закона, которые действуют и на сегодняшний день. Это федеральные законы № 173 «О трудовых пенсиях в РФ», № 166 «О Государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», № 167 «Об обязательном пенсионном страховании». В 2001 году должен был быть принят ряд законопроектов во исполнение пенсионной реформы, но они не приняты до настоящего времени.

С 2002 года пенсия стала делиться на базовую (на тот момент 450 рублей); страховую пенсию (рассчитывается из уплаченных страховых взносов); накопительный компонент (должен был заработать через определенное количество лет). Под накопительную систему попадали женщины 1957 года рождения и моложе, и мужчины 1953 года рождения и моложе. Накопительным компонентом было предложено через какой-то период времени управлять самостоятельно, переводить его в управляющую компанию. Потом эти права расширили, позволив направлять эти средства в негосударственные пенсионные фонды. Цель накопительного компонента – получение доходности и формирование на момент выхода на пенсию дополнительной выплаты к пенсии, гарантированной в соответствии с Конституцией. Согласно реформе гарантированная пенсия – это базовая и страховая пенсии с учетом уплаченных страховых взносов.

На переходном этапе будущему пенсионеру для расчета пенсии предлагалось взять не только страховые взносы, но и любые 60 месяцев подряд за любой период работы до момента регистрации в системе Пенсионного фонда РФ. Таким образом, для расчета пенсии можно взять любую заработную плату за пять лет подряд до 2001 г., если она для вас более выгодна. Поскольку новая пенсионная система работает в течение 12-13 лет, то назначать пенсию, беря заработную плату за 60 месяцев подряд, постепенно становится невыгодно. Теперь выгоднее рассчитывать размер пенсии из уплаченных страховых взносов.

В связи с реформой был введен единый социальный налог, который начала администрировать Федеральная налоговая инспекция. Этот шаг был непродуман, поскольку страховые взносы – это не налоги. Их правовая природа различна. Налоги могут иметь льготы, срок давности. Страховые взносы не должны иметь никаких льгот, как и срока давности уплаты. Со временем эти понятия разделили, поэтому функцию сбора страховых взносов передали Пенсионному фонду.

Несколько лет после проведенной реформы показали большое число молчунов, т.е. людей, которые не стали пользоваться возможностями накопительного компонента. На этом фоне в стране и в мире стала меняться демографическая ситуация. Работающего населения с каждым годом становится все меньше, поэтому пропорции числа пенсионеров на работающее население также уменьшаются. В связи с этим, в части накопительного компонента происходят изменения. Данный компонент убирается для женщин с 1957 года и мужчин с 1953 года, остается категория 1967 год и моложе. Для людей, у которых остался накопительный компонент, он так и продолжал действовать, но страховые взносы перестали делиться, а шли на страховую часть пенсии. Тем самым была сделана попытка решить вопрос об увеличении страховой части пенсии, т.к. эта категория работников не успевала накапливать к пенсии.

На время после реформы приходится инфляционный кризис, поэтому доходность негосударственных пенсионных фондов и управляющих компаний становится не только нулевой, но и отрицательной. Так как не приняты были законопроекты, регулирующие эту проблему, то встал вопрос о порядке компенсации потерь в накопительном компоненте.

Когда принималась пенсионная реформа, исходили из увеличения ВВП по прогнозным данным в два раза. Также делался расчет на развитие производства и увеличение доли заработной платы в составе ВВП, которая должна была составлять порядка 38%. По факту доля заработной платы в составе ВВП осталась на уровне 23-25%, поскольку роста производства, как и роста заработной платы, за этот период не произошло. В связи с этим возникает вопрос о дальнейшем прогнозе, на котором строить пенсионную систему.

Начиная с 2005-2006 года, Правительство РФ пыталось сделать социальные программы в целях поддержки рождаемости населения на фоне кризисной ситуации в экономике. Этими программами вводились родовые, послеродовые сертификаты, материнский капитал, который до настоящего времени действует при рождении второго, третьего, последующих детей или усыновлении их.

Вопрос о повышении пенсионного возраста в стране никогда не стоял. Хотя многие страны, которые испытывают демографические проблемы, пошли на реформирование пенсионной системы за счет этой меры. Мы не готовы к этому из-за низкой продолжительности жизни. Если мы увеличим возраст выхода на пенсию, то человек не успеет на эту пенсию выйти. Тем самым он не сможет получить своё отработанное в течение жизни. Хотя благодаря работе Министерства здравоохранения и социального развития, за последние годы продолжительность жизни поднялась на три с лишним года. С точки зрения мировых тенденций, такое увеличение средней продолжительности жизни за несколько лет является большим достижением. Однако есть и другие статистические данные, согласно которым очевидна высокая смертность среди мужского населения. В возрасте от двадцати до шестидесяти лет смертность составляет 40%. В период после достижения пенсионного возраста в 60 до 65 лет уходит из жизни ещё 40%. Т.е. только 20% мужского населения согласно статистике живут дольше 65 лет. У женщин ситуация лучше, поэтому женский возраст выхода на пенсию вполне можно поднять или уравнивать. Но от этих планов отказались, поскольку условия, в которых мы живем (продукты, экология, природа) не позволяют это делать. К этим условиям можно добавить климатические. В этом отношении мы отстаем от зарубежных стран, в частности от Европы.

Если мы возьмем фонд заработной платы по стране за 100 %, то на 80% населения трудоспособного у нас приходится 50% этого фонда заработной платы. Это говорит о низком уровне обеспеченности граждан, о том, что 80 % населения практически стоит на пределе социальной бедности. Это влечет низкий уровень обеспеченности заработной платой. При этом мы не берем Санкт-Петербург, Москву и крупные города-миллионники,

где уровень заработных плат выше. Таким образом, людям хватает только на то, чтобы выжить, а не формировать накопительную часть пенсии.

Эти параметры привели к дефициту Пенсионного фонда, хотя пенсия платится без задержек.

В 2001 г. не были разработаны механизмы, которые бы позволяли использовать накопительные средства, которые отложены в Пенсионном фонде, в целях инвестирования для получения дохода. Государство выступало и выступает гарантом, поэтому подходило к этой политике очень сдержанно.

Перечисленные проблемы привели к вопросу о принятии новой стратегии пенсионной реформы до 2030 года. В 2013 году Правительством планируется принятие дополнительных законов по пенсионной реформе в рамках стратегии. Если они не будут приняты, то мы опять остановимся на рубеже 2002 года.

В проекте принятие ряда законопроектов, связанных с досрочным выходом на пенсию. Для действующих пенсионеров эта практика является дополнительным обременением, поскольку работодатель не платит дополнительных страховых взносов, несмотря на уход на пенсию на пять лет, на десять, на пятнадцать лет раньше. Следовательно, пенсия «досрочникам» платится за счет действующих страховых взносов, которые идут на выплату пенсии. Эта категория людей составляет практически двадцать с лишним процентов, это десять с лишним миллионов. Для тридцати восьми миллионов сегодняшних пенсионеров это большой процент.

В проектах планируется решить вопрос, связанный с профессиональными пенсионными фондами. Работодатели могли бы социально защищать своих работающих сотрудников, платить дополнительно, и сам работающий сотрудник мог бы участвовать в корпоративной пенсионной системе и формировать свой будущий дополнительный компонент к гарантированной Конституцией пенсии.

Последние изменения в пенсионной системе затронули накопительный компонент. Доля взносов на накопительный компонент с 6% уменьшается до 2%, но по желанию можно оставить прежний порядок. Эта разница в 4% переходит на уплату страховых взносов. В результате, остается 2% взносов на накопительный компонент. По статистическим данным проще увеличить страховую часть пенсии, которая принесет людям, в ближайшее время уходящим на пенсию, сформировать высокую страховую часть будущей пенсии. Сейчас рассматривается новая формула, предложенная для обсуждения Министерством социального развития.

Планируемые изменения касаются требований для выхода на пенсию. Сейчас требования – это уплата страховых взносов и пять лет трудового стажа в течение всей жизни. Это очень маленький трудовой стаж, который позволяет при достижении пенсионного возраста назначить пенсию. Его предлагается поэтапно увеличивать с 2015 года по одному году в течение 10 лет, и выйти на пятнадцатилетний общий трудовой стаж. При этом возраст выхода на пенсию останется неизменным - 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. Таким образом, при выходе на пенсию у человека должен быть пятнадцатилетний трудовой стаж, который бы давал право на назначение пенсии. Разрабатываются баллы, которые можно заработать на случай, если отработали свыше 15 лет, достигли пенсионного возраста и не получаете пенсию в течение 5 лет. Эти баллы позволят увеличить пенсию практически в два раза. Такой элемент когда-то применялся в советское время.

Также предлагается сделать трехуровневую пенсию. Первый элемент – базовая часть пенсии, которая будет платиться гарантированно за счет федерального бюджета. Второй элемент – страховая часть пенсии, которая выплачивается из уплаченных страховых взносов, т.е. из действующих 22%. Это решение способствует выведению заработной платы, из которой будет формироваться страховая часть пенсии, из тени. И остается третий элемент – накопительная часть пенсии за счет добровольного формирования самим населением или через работодателя. На мой взгляд, борьба с серой заработной платой таким путем неэффективна. Не все работают по трудовым книжкам. Работнику одному сложно добиваться от работодателя выплаты того минимума, с которого работодатель обязан платить страховые взносы. Мне кажется, Правительством должны вводиться дополнительные рычаги, чтобы помочь населению в этой ситуации формировать пенсию.

Н.П. Гришкевич
Р.С. Шарифуллина

*Стратегия
пенсионного
развития в РФ
(новое законо-
дательство о
пенсиях).
«Проблемные
зоны» пенсионной
стратегии*

Под вопросом остаются формирование профессиональных пенсионных фондов и досрочные пенсии за работу во вредных условиях труда. Предлагается возложить на работодателей обязанность провести аттестацию рабочих мест, чтобы оценить, дает ли профессия право на досрочную пенсию. Если профессия такой признается по итогам аттестации, то работодателем должны платиться дополнительные страховые взносы или на предприятии должна быть сформирована корпоративная система пенсионного обеспечения. В этой системе будут аккумулироваться средства, в результате, у работника появится социальный бонус в виде дополнительной будущей пенсии.

Дополню про связь 40 % размера пенсии от утраченного заработка и страхового стажа. Предлагается ввести тридцатипятилетний стаж, отработав который человек получит 40%, но не от заработной платы, а от своего утраченного заработка. Цифра 40% возникла из требований МОТ, предъявляемых к размеру пенсии. Наша страна вступила в ВТО, мы движемся к развитию рыночных отношений, поэтому Россия должна поддерживать эти международные требования. Поднятие уровня пенсий до 60% утраченного заработка при выходе на пенсию должно формироваться за счет корпоративных систем или личного участия.

Такие меры предлагаются на сегодняшний день в части развития пенсионного законодательства.

Шарифуллина Р.С.: В отличие от Натальи Петровны я не являюсь экспертом, специалистом в области пенсионных отношений. Как юрист-трудоустроитель я стала интересоваться этим после заявлений о грядущих изменениях в пенсионной системе. Последние полгода я посещала различные семинары, пытаюсь разобраться. В результате у меня сложился свой взгляд на сегодняшнюю пенсионную систему и на стратегию ее развития.

В своем выступлении осылаю те проблемы, которые я вижу. В частности меня волнуют дискриминационные моменты в пенсионной системе.

Первый момент, – по поводу требований о тридцатилетнем стаже для получения максимальной пенсии в 40% от утраченного заработка. Когда мы начинаем сравнивать различные виды пенсий, то видим, что в отношении определенной категории людей действует особый порядок получения пенсий. Эта категория – федеральные и региональные государственные служащие. В пенсионной стратегии ничего нет по поводу изменений для этой категории работников.

На сегодняшний день, эта категория работников при стаже в 10 лет получает 70% от своей зарплаты, в то время как в отношении простых работников планируется 40% за 35 лет стажа. На мой взгляд, это требует обоснования. Заработная плата и пенсия государственных служащих должны зависеть от нашего уровня жизни. А мы живем не очень хорошо. Как сказала Наталья Петровна, 80% людей находятся на грани бедности. Депутаты могут получить при выходе на пенсию 70% от своей зарплаты. Они принимают законы, по которым мы с вами живем, поэтому они должны понимать в какой ситуации мы находимся. Если ты получаешь 150 тысяч рублей, а пенсия у тебя будет 100 тысяч рублей, то очень сложно понять работающего человека, который получает 20 тысяч на протяжении всей трудоспособной жизни. За 30 лет работы пенсия составит 10 тысяч рублей. На мой взгляд, из этого сопоставления очевидна дискриминация.

Второй момент. Заявляется, что пенсионный возраст не повышается. Давайте посчитаем. Тридцать лет стажа необходимо для получения 40% от заработка. Женщине для хорошей демографической ситуации необходимо родить как минимум двух детей. Это примерно по полтора года на декрет и отпуск по уходу за ребенком на каждого, а вместе три года. Это входит в стаж. Но если женщина решит взять на каждого отпуск по уходу за ребенком до трех лет, то три года в стаж не войдут. Плюс, необходимо получить образование. Если начать работать в 25 лет, то 30 лет стажа будет заработан в 55. Но я хочу обратить внимание, что нужно 30 лет официального стажа. Понятия непрерывности стажа не вводится. Необходимо исключить все периоды на поиск работы в связи с наличием детей, поскольку дискриминацию на рынке труда никто не отменял. Также необходимо исключить периоды неоформленных трудовых отношений. Максимальную пенсию мы начнем получать к 80 годам. Мне кажется, что лучше уж поднять пенсионный возраст для женщин до шестидесяти лет. Не хочу быть в пятьдесят пять пенсионеркой за пять

Н.П. Гришкевич
Р.С. Шарифуллина
*Стратегия
пенсионного
развития в РФ
(новое законо-
дательство о
пенсиях).
«Проблемные зоны»
пенсионной стра-
тегии*

тысяч рублей. У мужчин получается другая ситуация. Им с детьми сидеть не надо, и дискриминации в их отношении на рынке труда нет.

Ситуацию с необходимым количеством лет трудового стажа усугубляет уровень заработных плат у женщин. Судя по предлагаемым формулам, чтобы получать максимальную пенсию, необходимо иметь максимальную заработную плату на протяжении всей трудовой деятельности. Максимальная заработная плата составляет около 40-45 тысяч рублей. Большинству женщин не видать такую зарплату.

Необходимо обсуждать реформу публично. В США реформа медицинского страхования широко обсуждалась несколько лет. На Вашингтон шли миллионные марши, Президента обвиняли в сталинизме, ленинизме за намерение ввести обязательные страховые взносы. Но Президент и его команда рассказывала, почему эта реформа нужна, какие плюсы несет и т.д. У нас должно быть то же самое, потому что человеку достаточно сложно понять содержание пенсионной реформы. Даже у меня, юриста с двумя высшими образованиями, возникает много вопросов.

И последний момент дискриминационного характера, касающийся размера страхового взноса. Если вы получаете заработную плату до 572 тысяч рублей в год, то платите 22% страхового взноса, а если вы получаете больше, то платите 10%. При этом во втором случае пенсию вы получаете, большую, т.е. бедные будут платить больше, а пенсию получать меньше.

Перечисленные мною моменты, во многом связанные с дискриминацией, фактически развивают сложившееся в нашей стране очевидное неравенство. Реформа объективно необходима, но она должна идти по пути социальной справедливости, а не по пути необоснованной дифференциации.

В отношении накопительной системы, я согласна с Натальей Петровной, что накопительная система не работает. Нашими деньгами пользуются, крутят финансовые компании. В нашей стране должна быть так называемая распределительная система.

Гришкевич Н.П.: Распределительная система в сегодняшних условиях невозможна в нашей стране. Нам нельзя уже уходить от накопительного компонента, поскольку за период реформы с 2002 г. по настоящее время люди приобрели накопительный компонент. Кроме того, демографическая ситуация ухудшается, в результате, работающее сейчас поколение ляжет бременем на следующее поколение, поскольку пенсия платится за счет поступающих страховых взносов. Молодое поколение останется в распределительной системе, которая будет уменьшать и уменьшать объем их пенсионного обеспечения, поскольку иного источника пополнения пенсионного фонда, кроме страховых взносов, не будет. В связи с этим, от накопительного компонента уходить нельзя.

Сейчас предлагается сделать страхование накопительных взносов за счет негосударственных пенсионных фондов, управляющих компаний, на случай отрицательной доходности. Есть другая грань этой проблемы, куда вложить эти накопления. Если не поднимется экономика и производительность, то негосударственные пенсионные фонды начнут постепенно уходить с рынка и разоряться. На государстве лежит субсидиарная ответственность, поэтому Правительством предпринимаются некоторые меры, одной из них названо страхование за счет негосударственных пенсионных фондов.

По поводу регрессивной шкалы в уплате пенсионных взносов. Предлагается увеличить границу доходности до миллиона в год. Все, что свыше, будет облагаться в 10 %. Я согласна в части возможной дискриминации. Регрессивная шкала для нас неприемлема. 20 % населения, получающие достойную заработную плату, будут платить 22% страховых взносов. Когда они выйдут на пенсию, то за счет высокого уровня пенсий будут съедать большую часть фонда. Мне кажется, этого бояться не надо, поскольку высокие заработные платы в основном в таких сферах как нефть, газ, железные дороги. Они имеют свои корпоративные пенсионные системы, в которых страхуют своих работников. Поэтому то, что они заберут из Пенсионного фонда что-то, волноваться не приходится.

По поводу подсчета страхового стажа. Для помощи в поиске работы существуют фонды занятости. Период времени, когда стоите на учете в фонде занятости, засчитывается в стаж. Есть условия, чтобы продолжать стоять на учете. Вас могут снять в случае

Н.П. Гришкевич
Р.С. Шарифуллина
*Стратегия
пенсионного
развития в РФ
(новое законо-
дательство о
пенсиях).
«Проблемные
зоны» пенсионной
стратегии*

двух отказов от подходящей работы. Тем не менее, есть правовое основание включить время нахождения на бирже труда в стаж. Поэтому не все так плохо.

В отношении государственной службы. В 2001 году предполагалось установить две системы пенсионного обеспечения. Госслужащим был бы гарантирован дополнительный социальный пакет государственного пенсионного обеспечения. Остальным работникам должна была быть установлена профессиональная система пенсионного обеспечения за счет фонда на предприятии, куда работодатель делал бы отчисления, при условии определенного времени работы. Но законопроект о профессиональных пенсионных фондах не был принят, зато были приняты законы о государственных служащих, которые установили особый порядок пенсионного обеспечения для этой категории работников. В соответствии с законом о государственной службе не все должности дают право на досрочную пенсию. Есть ряд государственных учреждений, которые не попадают в систему государственного пенсионного обеспечения. В их числе наши внебюджетные фонды. В отношении госслужащих на уровне субъекта федерации не везде приняты законы, регулирующие дополнительное пенсионное обеспечение. В Санкт-Петербурге было сокращено большое количество должностей, поэтому по ним выплаты были прекращены.

В отношении размера пенсии. Рост заработной платы не произошел, сейчас средняя пенсия в десять тысяч не позволяет достойно жить. С этой суммой несопоставимы расходы на оплату ЖКХ. Пенсионер не справляется, а ему предлагают поменяться и взять жилплощадь поменьше. Он бы это сделал по примеру европейцев, но не на что менять, поскольку социального жилья строится очень мало. Таким образом, когда человек начинает утрачивать свои силы, трудоспособность, то он продолжает жить в своей жилплощади, только становится менее защищенным.

ОБСУЖДЕНИЕ

Участник конференции: Замещение 40% заработка будет считаться исходя из сумм отчислений за тридцать лет или по последнему месту работы?

Гришкевич Н.П.: Место работы вообще не затрагивается, это было в советские времена. Речь идет о 40% от ваших страховых взносов. Принцип страховых взносов остается.

Председатель профкома завода «Нерпа»: Как будет считаться стаж работы для жителей Крайнего Севера? Сейчас при стаже работы в 15 лет выходят на пенсию, мужчины в 55 лет, а женщины в 50 лет. Я не спрашиваю о сумме, меня интересует стаж.

Гришкевич Н.П.: Этот порядок не меняется. Вы свои 15 лет отработываете на Севере и уходите на 5 лет раньше, переезжаете в другое место и получаете пенсию с коэффициентом 1,4. Коэффициенты до двух доходят в зависимости от удаленности северных территорий.

Участник конференции: В Вашем выступлении прозвучало, что работодатели будут формировать профессиональные пенсионные системы для работников, выходящих на досрочную пенсию. Это будет сделано путем аттестации рабочих мест. В отношении работников нефтяной и газовой промышленности проблем нет. Но досрочные пенсии получают врачи и учителя. У бюджетников нет средств на создание дополнительного пенсионного финансирования.

Гришкевич Н.П.: Вопрос не стоит о врачах и об учителях. Эта категория работников остается с правом на досрочные пенсии, государство из бюджета будет компенсировать эти выплаты. Вопрос о создании корпоративных пенсионных систем стоит только в промышленности.

Участник конференции: Поясните про дополнительные страховые взносы – 2%, 4% – для работников, досрочно идущих на пенсию по старости. Они установлены с 1 января,

но работодатели не торопятся их платить. У многих работодателей уже за три месяца долг. Есть ли механизмы у государства? Как работник может на это повлиять? Ему самостоятельно идти в Пенсионный фонд и выяснять эту позицию по своему рабочему месту?

Гришкевич Н.П.: Эти взносы недавно были приняты, они идут на формирование Вашей страховой пенсии. Государству надо вводить какие-то механизмы. Самому работнику бороться с чистотой этой заработной платы сложно.

Работник имеет право взять один раз выписку, бесплатно, раз в году, своего индивидуального лицевого счета, где он увидит, что ему начислено было и что перечислено. В случае обнаружения долга, обращается к работодателю, затем в суд. У работника есть основание – принятый закон.

Участник конференции: В Пермском крае предприятие, прежде чем подтвердить право на досрочную пенсию у своих работников, согласует с Пенсионным фондом так называемый «малый список должностей и профессий». Т.е. Пенсионный фонд знает, что на предприятии есть рабочие места, с которых необходимо платить повышенные пенсионные взносы. Но взносы не отчисляются работодателем. Что Пенсионный фонд может в этой ситуации сделать?

Гришкевич Н.П.: Ничего. Аттестацию рабочего места производит работодатель. Пенсионный фонд не знает, использует ли он вредные условия труда, предоставляет он льготы своим работникам или не предоставляет. В Пенсионный фонд списки вредных профессий не предоставляется. Этот список формируется министерством, но не Пенсионным фондом. Поэтому используются ли эти рабочие места со льготными условиями выхода на пенсию, это знает работодатель и сам работник.

Вы привели пример списка, который уже утвержден. Им работодатель подтверждает, что у него есть льготные рабочие места с вредными условиями труда. Но кто именно работает в этих вредных условиях труда, работодатель не сообщает в Пенсионный фонд. Если работодатель не заплатил Ваши дополнительные страховые взносы, то работник не будет иметь право на досрочную пенсию.

Шарифуллина Р.С.: Можно я поясню. Пенсионный фонд – это кредитное учреждение, а не контролирующий и не карательный орган. Это орган, который аккумулирует взносы. Никакой обязанности контролировать поступления у Пенсионного фонда нет. Это просто мешок, куда должны течь эти взносы. А каким образом работодатель перечисляет эти взносы – это взаимоотношения работника и работодателя. Для этого профсоюзы и созданы, чтобы контролировать.

Трутнев С.В.: Означает ли это, что Пенсионный фонд должен без возражений принимать дополнительные взносы в связи с вредными условиями труда, не проверяя основания перечисления этих взносов? Не будет ли это приводить к тому, что при разрешении вопроса относительно права на досрочную пенсию у конкретного работника, после проведения проверки выяснится, что работодатель не относится к отрасли промышленности, к которым относятся список 1 и список 2?

Гришкевич Н.П.: Надо понимать порядок. Каждое предприятие, если оно использует вредные условия труда по списку 1 или по списку 2, прежде чем войти в состав, должно сообщить в министерство информацию о наличии вредных условий труда и льготных рабочих мест. Т.е. сначала предприятие должно попасть в этот список, утвержденный министерством. Это касается и медицинских работников и педагогов. Если предприятие там не зарегистрировано, но использует такие рабочие места, то у работника на таком рабочем месте не возникнет права на досрочную пенсию.

Трутнев С.В.: Каким образом будет возникать право на досрочную пенсию у лиц, трудоустроенных по схеме заемного труда? Заемный труд означает, что фактически

Н.П. Гришкевич
Р.С. Шарифуллина

*Стратегия
пенсионного
развития в РФ
(новое законо-
дательство о
пенсиях).*

*«Проблемные
зоны» пенсионной
стратегии*

работник работает на вредном производстве с вредными условиями труда, и рабочее место, на котором он работает, относится к вредному производству, и относится оно к предприятию-клиенту. Но трудоустроен формально он через частное агентство занятости, и трудовой договор у него с частным агентством занятости, которое к данной отрасли промышленности никакого отношения не имеет.

Гришкевич Н.П.: Значит, у него никакого льготного обеспечения тоже не будет.

Трутнев С.В.: Скажите, в связи с обсуждением закона о заемном труде, решается ли вопрос, каким образом гарантировать право на досрочную пенсию у таких лиц?

Гришкевич Н.П.: По вредным условиям труда предлагается платить в Пенсионный фонд дополнительный тариф. Дальше, при принятии законопроекта о создании на предприятиях своих корпоративных пенсионных фондов, будет предложена схема, что предприятие не платит в Пенсионный фонд, но эти средства, льготные, оставляет у себя и сам определяет, кому, как и сколько платить. И до наступления пенсионного возраста, эти пять-десять лет, платить из своей корпоративной системы.

Участник конференции: На нашем предприятии средний возраст работающих 45 лет, многие из них являются работающими пенсионерами. При зарплате 15 тысяч, у женщины при выходе на пенсию, сразу повышается уровень жизни за счет пенсии в 7 тысяч. Многие работающие пенсионеры боятся принятия закона, считая, что работающий пенсионер не будет получать пенсии. Прокомментируйте.

Гришкевич Н.П.: Эта проблема действительно обсуждается. Высказывается такая идея, что если человек продолжает работать после назначения пенсии и если у него заработная плата будет средняя по субъекту федерации, то он может получать пенсию. Если зарплата будет выше среднего, то предлагается тогда не предоставлять пенсию. Но при этом пенсия не будет платиться ему базовая. Страховая остается как заработанная им. При этом страховая не будет подлежать ежегодному перерасчету. Это пока остается предложением.

Шарифуллина Р.С.: Я не увидела позицию профсоюзов по вопросу пенсионной стратегии. Мы, профсоюзы, ограничились только критикой предлагаемой стратегии. Реформа объективно необходима. Если работодатели или государство предлагает свою стратегию, то профсоюзы должны предложить свою стратегию. И тогда начнется битва этих стратегий. Иначе мы останемся на уровне: «А вы там что-то принимаете? А у нас вопросы. Ой, как несправедливо!» Это неправильно. Наше юридическое сообщество могло бы помогать профсоюзам формулировать свои предложения.

Пелешенко Ю.И.: Хочу прокомментировать пенсионное обеспечение государственных служащих. Несмотря на предоставление пенсии, никто не хочет идти в государственную инспекцию труда. Оклады на государственной службе очень маленькие, что не компенсируется ранним уходом на пенсию. Возможный максимум за счет повышающих коэффициентов составляет 75 % от оклада. Мои коллеги, государственные служащие, получают пенсию в 15-16 тысяч. У депутатов и министров высокого ранга пенсия рассчитывается - 80% от совокупного дохода. В субъектах этот вопрос решается по-разному. Там и пенсии, и зарплаты гораздо выше, чем у федеральных государственных служащих.

Трутнев С.В.: Я бы хотел осветить ситуацию, которая в связи с предстоящим принятием законопроекта по заемному труду, будет остро восприниматься населением. Вредное производство «Henkel» и частное агентство занятости «Анкор», которое трудоустраивает своих работников на «Henkel» по схеме заемного труда. Чтобы работники, работающие на вредном производстве, которые числятся на «Анкоре», не бунтовали, «Анкор» начинает

Н.П. Гришкевич
Р.С. Шарифуллина

*Стратегия
пенсионного
развития в РФ
(новое законо-
дательство о
пенсиях).
«Проблемные зоны»
пенсионной стра-
тегии*

платить в Пенсионный фонд дополнительный взнос, подтверждая право на досрочную пенсию. Люди получают квиточки и воспринимают ситуацию нормально, поскольку видят подтверждение платежей за право на досрочную пенсию. От «Анкора» Пенсионный фонд получает лицевой счет с отметкой об оплате этих взносов, а также сведения о работодателе, у которого основной вид производства – это подбор персонала. В связи с разночтением относительно применения списков, Пенсионный фонд проводит проверку и выясняет, что никакого вредного производства на «Анкор» нет. И работник, отработав 20 лет на вредном производстве, но числясь в «Анкор», получает отказ в досрочном назначении пенсии. Он идет в суд против Пенсионного фонда, а не против работодателя, где вынужден доказывать право на досрочную пенсию, устанавливая в суде характер работы, который свидетельскими показаниями не подтверждается, поскольку можно подтвердить только документами, срок хранения которых пять лет. В результате отсутствия возможности правовой защиты, человек чувствует себя совершенно обманутым и кинутым в этой ситуации.

На сегодняшний день необходимо придумать защитные механизмы для таких работников. Даже, если заранее решить, что они не будут иметь право на досрочную пенсию, то эта ситуация будет восприниматься людьми более нормально, чем чувство обмана через 20 лет. Я хотел предложить об этом подумать.

Гришкевич Н.П.: Эта проблема существует. Государство оставляет работника один на один с работодателем. В функции Пенсионного фонда не входит контроль за условиями труда работников на предприятии. Возможно, здесь должны подключаться профсоюзы в полную силу, помогать работнику разрешать данные вопросы с работодателем.

Трутнев С.В.: У Пенсионного фонда не должно быть права проводить проверку, тогда взносы будут являться определяющим признаком для подтверждения права на досрочную пенсию. Необходимо лишать списки отраслевого признака.

Гришкевич Н.П.: Такие предложения есть. Согласно законопроекту работодатель будет сам определять через свою систему досрочное пенсионное обеспечение. Пенсионный фонд будет заниматься тем, что гарантировано государством.

Пенсионный фонд проверяет, подтверждается ли наличие оснований для назначения пенсии документами или не подтверждается. Если не подтверждается, т.е. работодатель не может подтвердить, то это подтверждается через суд. Работодатель должен доказать, что работник действительно работал во вредных условиях.

Трутнев С.В.: Прошу меня извинить, но некоторые вещи недоказуемы.

МОДЕРАТОР: Обсуждаемая ситуация является следствием схемы с заемным трудом. Пенсионная стратегия для заемного труда никаких изменений в худшую сторону и, тем более, в лучшую сторону не принесет. Заемные работники как страдали при действующей пенсионной системе при выходе на досрочную пенсию, так и будут страдать дальше.

Традиционные ценности и работающие женщины в современной России: к вопросу о гендерном равенстве на рынке труда лиц с семейными обязанностями

МУРАВЬЕВА МАРИАННА ГЕОРГИЕВНА,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДЕКАНА ПО
МЕЖДУНАРОДНЫМ СВЯЗЯМ, ДОЦЕНТ
КАФЕДРЫ ТЕОРИИ ПРАВА И ГРАЖДАНСКО-
ПРАВОВОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ЮРИДИЧЕСКИЙ
ФАКУЛЬТЕТ, РГПУ ИМ. А.И. ГЕРЦЕНА.

Сегодняшний доклад посвящен анализу новой или старой концепции традиционных ценностей. Эта концепция сегодня носит полуофициальный статус, но влияет на правоприменительную практику и законодательные практики российского государства в современной ситуации. Также в выступлении хотелось бы продемонстрировать соотношение между концепцией традиционных ценностей и гендерным равенством в отношении так называемых лиц с семейными обязанностями согласно главе 41 Трудового кодекса РФ.

Глава 41 Трудового кодекса Российской Федерации называется: «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями». В КЗоТ, который действовал в Российской Федерации до 2001 года, содержалась формулировка «женщины с трудовыми обязанностями». Такое изменение названия главы в действующем кодексе показывает некоторую открытость нашего законодателя к признанию того, что на рынке труда не только женщины обладают семейными обязанностями, но и мужчины. Конечно, наше государство не настолько толерантно в гендерном плане, чтобы признавать за мужчинами разделение этих обязанностей. Но это очень важно для демонстрации приверженности международным стандартам в области гендерного равенства, в особенности на рынке труда.

В последние два года усиливается роль концепции традиционных ценностей. Эта концепция прошла длительный процесс формирования, она является частью неоконсервативной волны как в России, так и в мире. Эта волна влечет пересмотр идей гендерного равенства, призывы вернуться к крепкой семье на фоне протестов против гомосексуальной семьи и предоставления возможности представителям негетеросексуальной ориентации вступать в браки. Сейчас во Франции идет активное обсуждение такого закона. На этом фоне ведется классическая работа неоконсервативной волны, когда значительное число депутатов французского парламента и французской общественности против этого в связи с тем, что негетеросексуальные пары могут усыновлять детей по такому закону. Проблема в том, что это не совпадает с традиционным представлением о семье и с концепцией традиционных ценностей.

Концепция традиционных ценностей влияет на нормативно-законодательные практики, поскольку законодатель пытается сформулировать те или иные нормы, которые бы отвечали этим практикам. Однако определения традиционных ценностей нет. Это одна из тех концепций, суть которой всем понятна, но законодательно эта концепция не определена. Единственное определение, которое мы с вами можем увидеть, было дано Верховным Судом РФ, а затем и Конституционным Судом РФ. Решение это было вынесено как раз по поводу запрещения пропаганды гомосексуализма в Костромской области в 2005 году. Согласно этому решению, традиционные ценности – это традиционные брачные ценности, в противоположность так называемым нетрадиционным брачным отношениям. Из чего можно сделать вывод, что концепция традиционных ценностей – это концепция, связанная с традиционными семейными ценностями. Такое понимание концепции совпадает с классическим американским пониманием концепции традиционных ценностей как концепции семейных ценностей.

Остановлюсь на истории концепции, поскольку она рождает дискурсы, связанные с ролью женщины в семье и на рынке труда и с противоречием, которое возникает в связи с этими ролями. Концепция традиционных семейных ценностей появилась в Соединенных Штатах Америки в семидесятые годы. Она была особенно популярна среди неохристианской волны. Новые протестанты или новые христиане начали консервативную волну, предлагая американскому правительству сократить роль женщины на рынке труда. В Соединенных Штатах Америки в результате женского движения за права в конце 1960-х годов усиливается так называемая гендерная чувствительность к различиям. В результате американские суды используют стратегию защиты под названием «гендерная чувствительность», в отличие от «гендерного нейтралитета» или «гендерной слепоты».

Эти две концепции противоположны. В результате преобладания концепции «гендерной чувствительности», неоконсерваторы стараются рекомендовать судьям при решении вопросов, связанных с предоставлением женщинам гарантий рабочего места, отпусков, отдавать предпочтение женщинам, которые имеют детей. Американское общество придерживается отличной от европейской системы права соцобеспечения. Тем не менее, при выборе, – семья или карьера, женщинам рекомендовано выбирать семью, поскольку естественное предназначение женщины, по Библии, как считали неохристиане или неоконсерваторы, это семья. По их мнению, женщина – плохая мать, если она совмещает семью и карьеру. Эта идеология до сих пор присутствует в Соединенных Штатах, особенно среди республиканцев.

В семидесятые годы в Советском Союзе также появляются первые дискуссии по поводу традиционных ценностей. Наши социологи – Чечот, Сысенко, Корольков – стоят у истоков социологии семьи. Они начинают дискуссию о том, как советским женщинам на рынке труда справляться с семейными обязанностями. Советские социологи действуют в рамках официальной идеологии гендерного равенства, поэтому их задача – на основании социологических исследований продемонстрировать, что советские женщины прекрасно справляются с совмещением этих функций. С другой стороны, социологи работают с настоящим материалом. Ими проводились широкомасштабные социологические исследования, которые показывали, что советские женщины не очень хорошо справляются. Существует так называемая двойная нагрузка, или двойная ноша. Женщина работает, после чего приходит домой и выполняет всю домашнюю работу. Первое исследование времени мужчин и женщин на домашнюю работу, по сравнению с рабочим временем, были проведены советскими социологами, в частности Чечотом, в Ленинграде, в 1975-1976 году. Исследование показало, что женщины тратят на домашнюю работу в среднем 75 часов в неделю по сравнению с 40-часовой рабочей неделей. Мужчины тратят в среднем 12 часов в неделю. Исследованием было выявлено гендерное разделение труда в домашних условиях: мужчины выполняют функции, которые связаны либо с механизмами, либо с отлучением из дома. Женщины выполняют все работы, которые связаны с домом, внутри дома и т.д. Например, мужчины гладили с удовольствием и обьяснили это тем, что эта работа с механизмами.

Таким образом, концепция традиционных ценностей не возникла неизвестно откуда в конце 2011 года в связи с реакцией на протесты, на жестокое обращение с детьми американцев, на геев. Очень важная часть этой концепции – это укрепление семьи, стратегии на это направленные. В связи с этим, защита традиционных ценностей направлена на укрепление российской семьи. Это констатация нахождения семьи в кризисе.

Беседа о кризисе в семье была начата опять же советскими социологами. В шестидесятые годы начинается активное изучение и активное внимание к советской семье. В семидесятые годы, начиная с 1972 года, в журнале «Человек и закон» специалисты проводили анализ кризиса семьи. Рассматривались вопросы о делинквентности несовершеннолетних, о влиянии алкоголизма и хулиганства на повышение уровня преступности среди несовершеннолетних, связь этих явлений с разложением советской семьи, пути решения проблем. Таким решением виделась широкомасштабная профилактика неблагополучных семей. Предложенный выход актуален и сегодня: укреплять семью и укреплять положение нравственных и традиционных ценностей внутри семьи. В девяностые годы стало популярным обращаться к историческим сюжетам, например, к

М. Г. МУРАВЬЕВА,
*Традиционные
ценности и
работающие
женщины в
современной
Росси: к вопросу
о гендерном
равенстве на
рынке труда
лиц с семейными
обязанностями*

сюжету о Петре и Февронии, наших истинных влюбленных, в противоположность сюжету святого Валентина. Таким образом, спустя сорок лет звучат те же ноты, поскольку предложения делают люди, которые получали образование в тот момент. Поэтому эта концепция становится популярной.

Что такое укрепление семьи с точки зрения законодателя? Законодатель использует две стратегии укрепления семьи. Первая стратегия – это повышение уровня жизни, которое указано в стратегии «О национальной безопасности России» и в стратегии «Дети России», вводимой с 2013 года. Вторая стратегия – это защита детей, т.е. укрепление семьи, повышение демографического уровня, уровня рождаемости. Эти элементы, с точки зрения законодателя, должны содержаться в нормативно-правовых документах, в связи с чем законодатель упорно и систематически старается вводить новые нормы. Но эти нормы очень часто противоречат друг другу, не гармонизируются, как по духу закона, так и по букве. По этой причине юристы-практики сталкиваются с ситуацией, когда, выходя в суд с делом, нужно точно знать, какому судье, какой набор нормативно-правовых актов цитировать. Многие наши студенты уже работают в магистратуре, поэтому мы часто выходим в суды. В прошлом году у меня на защите была диссертация по дискриминации. Студентка, которая писала эту диссертацию, пыталась в суде доказать дискриминацию при увольнении беременной женщины. Судья никак не смогла воспринять отличие, поскольку, с точки зрения судьи, увольнение беременной женщины является нарушением Трудового кодекса, но не дискриминацией. Пришлось сдать в этот момент и пойти по пути нарушения Трудового кодекса. Женщину восстановили на работе. Реакция судьи с точки зрения упоминания или вообще признания дискриминации как таковой показывает высокую сопротивляемость судейского корпуса необычным концепциям. Это связано не только с гендерными характеристиками, поскольку национальная дискриминация в суде также редко признается.

Большим местом при обсуждении концепции традиционных ценностей и при попытках законодателя имплементировать эту концепцию в нормативно-правовые документы является противоречие между гарантией равноправия женщин и мужчин (статья 19 Конституции РФ), дополнительными гарантиями в Трудовом кодексе для женщин-сотрудниц и сотрудников с семейными обязанностями и представлением о женщине, как о хранительнице домашнего очага и воспитательнице подрастающего поколения.

Патриарх Кирилл на этой неделе довольно негативно отозвался о феминизме. Он высказался в том смысле, что феминизм разрушителен, поскольку призывает женщину находить себя вне семьи. При этом патриарх не против возможностей женщины делать карьеру и реализовывать себя на работе, но в условиях нахождения её внутри семьи. Это очень интересное заявление со стороны довольно консервативной православной церкви. Прослеживается абсолютно советский подход к проблеме. С одной стороны, концепция традиционных ценностей, направленная на укрепление семьи, в своем классическом варианте не должна поощрять выход женщины на работу. Но, с другой стороны, даже православная церковь, которая является автором и главным проводником этой концепции, признает необходимость и положительные моменты, связанные с реализацией женщины на рынке труда. Главное условие – женщина должна реализовывать себя в семье. Это очень гармоничный, классический, присутствующий с советских времен подход. Гораздо хуже было бы, если патриарх Кирилл полностью исключил бы женщин из этой сферы. Но это невозможно в современном мире.

Традиционные ценности понимают как семейные ценности, поэтому они предполагают два фундаментальных понятия. Первое понятие – это автономия семьи, т.е. невмешательство во внутреннюю жизнь семьи. Это невозможно в современной системе соцобеспечения в Российской Федерации, поскольку у государства колоссальное количество возможностей, функций и полномочий для вмешательства в жизнь семьи, начиная с защиты прав детей и заканчивая иными моментами. Более того, в России эта концепция не работает и не будет работать по одной причине – в России семья никогда не была автономна. Это подтверждают исследования по истории российской семьи, по брачно-семейному праву Российской Федерации, Советского Союза, законодательства до 1917 года. Так, советская семья находилась под контролем; и православная семья

тоже находилась под контролем до 1917 года. Например, православная церковь могла разводить супругов до 1917 года по доносу третьей стороны, если супруги находились в крестном родстве второй степени, т.е. они являлись крестными братом и сестрой. Если они поженились, то это инцест, запрещенная степень родства. Русская православная церковь могла разводить такие браки. Судебная практика за XVIII и XIX века показывает большое число таких разводов. При этом в браке могли быть дети, общее имущество и т.д. В Российской Федерации на сегодняшний день такого нет, но возможность аннулирования браков существует по доносу третьей стороны. Таким образом, невозможно привнести концепцию автономии в ситуации, когда автономии никогда не было.

Система соцобеспечения и трудовое законодательство в Российской Федерации достались нам с советских времен, поэтому сегодняшняя концепция базируется на советских нормах. Советские нормы в свою очередь базировались на нормах международного права, поскольку наше социальное обеспечение, так же как и трудовое законодательство, в конце шестидесятых изменилось в связи с ратификацией Советским Союзом Пакта «О социально-экономических и культурных правах». Таким образом, советский КЗОТ, так же как и первые законы в системе соцобеспечения, отвечал международным нормам. Законодательство, которое нам досталось, не такое уж плохое. Если убрать идеологию и переработать нормы, то нормы о защите прав и интересов лиц с семейными обязанностями, женщин будут соответствовать международным стандартам по состоянию на начало семидесятых годов. Однако формы, связанные с материальной поддержкой семьи и совмещением женщиной семейных и рабочих обязанностей, противоречат друг другу по сути концепции, которую законодатель пытается сегодня нам насаждать. Иными словами, в законе законодатель все-таки признает гендерное равенство и партнерскую семью. С другой стороны, существует скрытая косвенная дискриминация, сегрегация. У нас колоссальная разница в оплате труда до 30% между мужчинами и женщинами, занимающими одну и ту же должность. Находит ли позиция законодателя подтверждение в правоприменительной практике – это второй вопрос. Но звучащий в связи с неоконсервативной волной дискурс не признает партнерскую семью и стремится к ограничению гендерного равенства.

Таким образом, в нашей ситуации концепция традиционных ценностей, хотя и пытаются быть имплементирована в законодательстве, сталкивается на практике с формальным признанием равенства, которое разделяется гражданами, работниками, пытающимися защищать свои права. В связи с этим, уволенная беременная женщина будет в суде защищать право восстановления на рабочем месте, не думая о предстоящем материнстве, необходимости полностью посвятить себя младенцу. Это очень интересная метаморфоза, и, пока она есть, бояться превалирования концепции традиционных ценностей не нужно.

Но мы должны помнить, что в ситуации столкновения с людьми, принимающими решения, в частности судьями, эти дискурсы могут быть использованы ими для обоснования своих решений. Пока такой тенденции нет, поскольку наши судьи придерживаются общей концепции так называемой «гендерной слепоты». «Гендерная чувствительность» была бы лучше, поскольку «гендерно-нейтральный» подход наносит нам больше вреда, чем дискуссия о традиционных ценностях. Т.е. судьи даже с представлениями о традиционных ценностях могут быть более гендерно чувствительны, чем судьи, которые используют так называемый формальный, или слепой подход. Необходимо проводить больше исследований в этой сфере. Европейский университет в Санкт-Петербурге сейчас проводит исследование судейского корпуса и представлений судей об этом. По итогам мы сможем делать выводы о настрое нашего судейского корпуса.

Что касается укрепления семьи. Размер пособий не высок, т.к. государство экономит. В свою очередь работодатель настроен краткосрочно по отношению к работникам, поскольку его задача – заработать денег. Поэтому работница с семейными обязанностями невыгодна работодателю. Когда работодатель будет думать о долгосрочных целях и строить развитие своего бизнеса, своей сферы в этом ключе, тогда изменится ситуация. Проблема гендерного равенства – это не только проблема невыполнения законодательства или скрытой дискриминации, это общая проблема экономического развития России, исходящее из краткосрочных целей, нежели из долгосрочных перспектив.

ОБСУЖДЕНИЕ

ПЕЛЕШЕНКО Ю.И.: Существует дискуссия по вопросу, входит ли трудовое право в права человека. Как Вы относитесь к этому? У нас есть Уполномоченный по правам человека на федеральном уровне и в субъектах. Введен Уполномоченный по правам ребенка, Уполномоченный по правам предпринимателей. Может женщинам Уполномоченного по правам женщин внедрять?

МУРАВЬЕВА М.Г.: Европейская практика знает Уполномоченных по правам женщин или по гендерным вопросам. Этот пост в разных странах по-разному называется. Обычно омбудсменов выделяют по наиболее проблемным сферам. Этими сферами могут быть права женщин, права детей, права лиц с ограниченными возможностями или другие. Это связано с решением каждой конкретной страны. Нет какого-то конкретного стандарта по уполномоченным. Если в России определены эти уполномоченные, то мы считаем эти сферы проблемными. В частности, Уполномоченный по правам детей вполне гармонирует с общей идеей о необходимости защищать детей и создает определенную платформу для совместных действий различных политических сил и разных секторов. Это такая универсальная карта, которая используется опять же не только в России, но и во многих других странах, находящихся в состоянии моральной паники. Для нас выход – традиционные ценности. Отпаникуем, а потом займемся делом. У нас есть социология моральных паник, которая активно изучает эти процессы. Есть хорошая литература по этому поводу.

По первому вопросу: дискуссия существует касательно существования трудового права как самостоятельной отрасли по отношению, например, к отрасли гражданского права. Согласно Всеобщей декларации прав человека, так же как и Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, Пакту «О гражданских и политических правах», Европейской социальной хартии и другим документам, право на труд является частью прав человека, это права социально-экономические, права второго поколения. Эти права важны в любой стране, особенно в Российской Федерации, поскольку Советский Союз был государством рабочих и крестьян, т.е. работников. Право на труд автоматически является правом человека. Беседы о дискриминации в сфере труда начались в 1908 году с дела Мюллер против штата Орегон. Это гендерно слепое решение в отношении женщины-работницы Мюллер на местном руднике, которую сократили как женщину. В тот момент работодателю нужно было сокращать расходы, было принято решение сократить женщин, потому что у них есть мужья, которые будут их кормить. Мужчин же было решено не сокращать, потому что они кормят семью. Работница пошла в суд, поскольку потеряла заработок, будучи не замужем; также у неё не было отца. Более того, 60% сотрудников на этом предприятии были не женаты или не замужем. Тем не менее, суд отказал, базируясь на системе гендерного нейтралитета. По мнению суда, никакие гендерные отличия не могут быть приняты судьей в качестве преимущества. С этого момента началась борьба за равенство на рынке труда. Дискуссия по поводу равенства и дискриминации является базовой, затем идет равенство и дискриминация в других сферах.

МОДЕРАТОР: Из выступления мы услышали следующую идею: женщина – плохая мать, если она совмещает семейные обязанности с трудовыми. Такая идея сформулирована в концепции неоконсерваторов. При изучении наших современных российских формулировок в нормативно-правовых актах, при общении с представителями органов государственной власти на разных уровнях, создается впечатление, что наши власть имущие граждане хотели бы провозгласить такую идею, но объективная ситуация не позволяет этого сделать. Демографическая волна пошла на спад, поэтому количество трудоспособного населения сейчас начало уменьшаться. В этой связи, государство взяло курс на совмещение женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, чтобы экономика не пострадала. Именно поэтому и патриарх Кирилл делает заявление о возможности совмещения семейных обязанностей с работой. Но такая мотивация свидетельствует о гендерной слепоте нашего государства.

Женщины в трудовых отношениях: эффективность гарантий и проблемы защиты прав

ГЕРАСИМОВА ЕЛЕНА СЕРГЕЕВНА,
к.ю.н., доцент НИУ ВШЭ,
Председатель Совета НП
«ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»,
директор АНО «ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ».

В своем выступлении я обобщу опыт работы АНО «Центр социально-трудовых прав» по дискриминации, выплатам пособий и специфике работы с женщинами в трудовых отношениях. Решение о проведении сегодняшней сессии навеяно состоявшейся недавно, в середине марта 2013 года, гендерной конференцией «Роль женщины в формировании гендерной политики в XXI веке». В ходе этой конференции мы пытались посмотреть на роль женщин в обществе, в том числе в контексте трудовых отношений. Опыт нашей работы показывает, что женщины и мужчины в трудовых отношениях сталкиваются с одними и теми же проблемами, но женщины с ними сталкиваются чаще. Это происходит потому, что женщины вынуждены совмещать семью и работу.

В России, несмотря на то, что льготы и гарантии, предусмотренные в Трудовом кодексе РФ, связанные с осуществлением семейных обязанностей, преимущественно распространяются и на мужчин, и на женщин, уход за ребенком в основном лежит на женщине. В случае болезни ребенка оба родителя могут взять больничный по уходу за ребенком, но на практике его берет мама. Такие обязанности как посещение собраний в школе, приход за ребенком в детский сад, посещение врачей, дополнительных занятий и пр., как правило, лежат тоже на маме. Причинами этого, как правило, становятся меньший заработок мамы и сложившиеся традиционные подходы и стереотипы, возлагающие именно на маму несение основных обязанностей по заботе о ребенке. В результате в настоящее время на женщине бремя воспитания детей и ведения домашнего хозяйства лежит в намного более значительной степени, чем на мужчине. Это довольно однозначно проявляется на отношении работодателей к женщинам-сотрудникам. Наша статистика показывает, что 78% людей, столкнувшихся с дискриминацией по половому признаку, – это женщины.

Проблему стереотипов усугубляет неразвитое законодательство, а также отсутствие поддерживающих механизмов в отношении женщин. Одним из примеров такого поддерживающего механизма, существующего в других странах, может быть Уполномоченный по гендерному равенству, к которому можно обращаться по специфическим проблемам, касающимся неравного или несправедливого отношения, в т.ч. на рабочем месте.

Наше законодательство придерживается принципа равенства, что выражается в запрете дискриминации и некоторых мерах позитивной дискриминации, направленных на выравнивание положения женщины в трудовых отношениях в силу её особой роли и выполняемых функций. В этой связи женщинам предоставляется дополнительная защита от увольнения, иные дополнительные гарантии.

Дифференциация мужчин и женщин прослеживается в установлении нескольких видов законодательных норм. Первые касаются Перечней, которые ограничивают труд женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда. Вторая группа норм установлена в главе 41 Трудового кодекса РФ «Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями».

Перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается использование труда женщин, введенные еще в период СССР, направлены на заботу о репродуктивном здоровье женщины. На сегодняшний день вредные факторы, в том числе для репродуктивного здоровья, которые существовали на момент принятия этих актов, во многих организациях так и не ликвидированы. Поэтому оснований отменять эти списки вроде бы не появилось. С другой стороны,

вопрос об обоснованности ограничений, установленных статьей 253 ТК РФ, был проанализирован Комитетом экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций (СЕАСР) с точки зрения соответствия положениям Конвенции МОТ 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий (№111). В своих заключениях Комитет обращал внимание, что меры защиты в отношении женщин не должны выходить за рамки защиты репродуктивного здоровья женщин и основываться на стереотипных представлениях о профессиональных способностях женщин роли женщин в обществе. Комитет обращал внимание Правительства РФ на то, что меры защиты от вредных производственных факторов должны в равной степени применяться к мужчинам и женщинам, с учетом гендерных различий в отношении особых рисков для здоровья.

По данным Правительства РФ, содержащиеся в Списке профессии, должности и отрасли деятельности составляют лишь 2% от всех видов экономической деятельности и потому этот Список нельзя считать дискриминационным. Правительство разрабатывает совместно с социальными партнерами систему управления профессиональными рисками, которая должна сменить Списки.

В этой связи Комитет экспертов обращал особое внимание на то, что все ограничения в отношении труда женщин в разрабатываемых в настоящее время нормативных актах должны быть обусловлены исключительно заботой о материнстве.

Помимо этого обстоятельства, есть и ряд других размышлений, касающихся обоснованности установления такого общего запрета в отношении труда женщин на определенных работах.

Во-первых, существуют профессии, вредность которых именно для женщин не так очевидна, например, машинист метрополитена. Это действительно вредная, но хорошо оплачиваемая работа, и не ясно, чем она вредна именно для женщин. «Петербургская ЭГИДА» вела в 2009 году дело Анны Клевец, просившей отменить запрет для женщин выполнять работу машиниста и помощника машиниста электропоезда, установленный Перечнем №162, как противоречащий Конвенции МОТ 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий № 111, которое дошло до Верховного Суда РФ и Конституционного Суда РФ. В соответствии со ст.1 Конвенции всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках пола и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, признается дискриминацией.

Верховный Суд отказал в иске, указав, что с учетом особенностей женского организма и в целях создания условий для обеспечения фактического равноправия женщин с мужчинами трудовое законодательство предусматривает специальные правила охраны труда женщин, льготы и дополнительные гарантии их трудовых прав. Ссылку на противоречие оспариваемого положения ст.1 Конвенции МОТ №111 Верховный Суд РФ посчитал необоснованной, поскольку п.2 ст.2 Конвенции не относит к дискриминации всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой. Кроме того, Декларацией ООН «О ликвидации дискриминации в отношении женщин» от 7 ноября 1967 г. также провозглашено, что меры, принятые для защиты женщин на определенных видах работы, с учетом физиологических особенностей их организма, не должны считаться дискриминационными (пункт 3 статьи 10).

Таким образом, ВС РФ сделал вывод, что включение в Перечень профессий «машинист электропоезда» и «помощник машиниста электропоезда» на метрополитене вызвано заботой государства о женщинах, нуждающихся в повышенной по сравнению с мужчинами социальной и правовой защите, не противоречит действующему законодательству и прав заявителя не нарушает.

Конституционный Суд РФ отказал в принятии жалобы Клевец к рассмотрению, сославшись на то, что проверка обоснованности включения конкретной профессии в Перечень не входит в компетенцию Конституционного Суда РФ, а относится к полномочиям судов общей юрисдикции. Вместе с тем, КС РФ дал свою оценку принципиальной обоснованности установления ограничений Списком, в частности, указав в определении: «Психофизиологические особенности организма работающих приняты во внимание при установлении определенных ограничений для применения труда женщин, введенных в связи с необходимостью их особой защиты от вредных производственных факторов,

негативно воздействующих на женский организм, прежде всего на репродуктивную функцию... Реализация принципа юридического равенства не может осуществляться без учета общепризнанной социальной роли женщины в продолжении рода, что обязывает государство устанавливать дополнительные гарантии для женщин, в том числе в сфере трудовых отношений, направленные на охрану материнства».

Подход судов базировался на общепризнанной социальной роли женщины – продолжении рода; именно эта роль является мотивом сохранения ограничения на использование на этих работах труда женщин. В результате женщина ограничена в выборе профессии.

С другой стороны, нужно учитывать, что в некоторых регионах для женщин затруднительно найти иную работу, кроме той, которая является вредной и запрещенной для женщин. Т.е. у женщин просто нет возможности выбора работы – они могут либо работать на этих вредных работах, либо не работать вообще. Мы неоднократно сталкивались с ситуацией, когда женщина могла бы устроиться на вредную работу, но работодатель официально не может ее принять на эти должности, поэтому её устраивают формально на невредную работу, а фактически она работает на вредной работе. В результате женщина не получает ни специальной пенсии, ни доплат, ни льгот.

В-третьих, Перечень действует в отношении женщин независимо от возраста, намерений и биологической возможности реализовать свою репродуктивную функцию. Сейчас огромное число женщин, независимо от их социального настроения, не могут иметь детей. Тем не менее, на работах, включенных в Перечень, работать они не могут.

При этом совершенно не учитывается влияние вредных факторов на здоровье мужчин, которые также участвуют в процессе зачатия ребенка, – здоровье мужчины выводится за скобки. В Москве есть несколько экспертных организаций, которые активно занимаются этим вопросом. Одна из коллег, которая занимается вопросами здравоохранения, исследовала статистику по регионам с вредными производствами. Исследование демонстрирует катастрофическое состояние здоровья мужчин. Нередко проблема невозможности иметь детей состоит в том, что состояние здоровья мужчины не позволяет паре иметь детей. И, конечно, еще одна серьезная проблема здесь – высокая смертность мужчин.

Идеальный подход заключается в трансформации вредных производств в менее вредные, создании защищенных от вредных факторов условий труда, пересмотре технологий с тем, чтобы не приходилось жертвовать здоровьем ни женщин, ни мужчин и делать между ними выбор.

У нашего государства, по-видимому, пока нет видения, как решать эти проблемы в отношении этих Перечней. В ближайшее время вредные производства никуда не денутся, однако государство продолжает считать приоритетом сохранение здоровья женщины. Подход, который пока может быть реализован, – оценка вредности условий труда на рабочих местах исключительно по итогам аттестации рабочих мест.

Следующий важный момент, на котором нужно остановиться, – это проблема эффективности защиты от дискриминации. В российском законодательстве действуют нормы, которые гарантируют защиту от дискриминации. Однако, когда нужно защититься от дискриминации, мы разводим руками. По-прежнему не разработано понятие дискриминации. В Государственной Думе более десяти лет лежит закон о равенстве прав мужчин и женщин, принятый в первом чтении. Два года назад его пытались привести в состояние готовности ко второму чтению, но возникли проблемы, в частности, в употреблении слова «гендер», в установлении квот, в понятиях позитивной и негативной дискриминации, прямой и косвенной дискриминации и по целому ряду других вопросов. Законопроект так и не был принят даже во втором чтении. Таким образом, государство боится двигаться в направлении решения любых вопросов в области гендерного равенства. Поэтому, когда в суде мы говорим о дискриминации, судьи, как правило, серьезно удивляются, потому что не понимают, как работать с проблемой дискриминации.

Существует ряд проблем, препятствующих эффективному применению норм о защите от дискриминации. Когда мы несколько лет назад проводили исследование по вопросам дискриминации, то столкнулись с непониманием людей относительно того, где имеет место просто нарушение трудовых прав, а где дискриминация. Остается неясным, всегда ли дискриминация связана с конкретным нарушением законодательства,

в частности, Трудового кодекса, или же это и неравное обращение, не влекущее нарушение права. Далее мы упираемся в то, что нет специальных процедур и процессуальных правил при работе с дискриминацией, которые есть практически во всех странах. Нет правил, устанавливающих распределение обязанностей по доказыванию.

В этом году мы сделали обзор судебной практики по делам, связанным с защитой от дискриминации в трудовых отношениях в рамках гражданского судопроизводства за последние 2-3 года. Было найдено всего около 15 дел, в которых слово дискриминация вообще упоминается. Если люди пишут в исковом заявлении слово дискриминация, просят признать дискриминацию, то судье проще сделать вид, что про дискриминацию не было ни слова. Судья рассматривает дело и принимает решение в основном с позиции того, есть или нет нарушение трудового права. Если нет конкретного нарушения субъективного трудового права, то судья отказывает в защите права, игнорируя доводы о дискриминации. Судебные процедуры очень сложные, иногда унижительные для истца. Максимум, что человек может получить – компенсация морального вреда, которая ничтожна. Тем самым, моральные страдания за общение с судом в попытке защитить свое право, не компенсируются. Это приводит к тому, что судебная практика в вопросе дискриминации не развивается. Уголовная ответственность за дискриминацию никогда не применялась и не применяется. Административную ответственность за дискриминацию ввели лишь в конце 2011 года.

В прошлом году Минтрудом России внесен законопроект об установлении ответственности за размещение в объявлениях о приеме на работу дискриминационных требований. Сейчас этот законопроект обсуждается и готовится к первому чтению. Мы писали на него заключение. Наши замечания касались подхода, что дискриминация – это только нарушение конкретных прав, а не неравное обращение. Мы увидели расплывчатые формулировки понятия дискриминации. Но при этом все же значимость этого законопроекта очень высока. Если удастся хотя бы прописать, что указание в объявлениях о приеме на работу дискриминационных требований – это нарушение, то в нашем сознании что-то будет меняться.

В качестве одного из примеров странной государственной политики, имеющей дискриминационный характер, приведу изменения порядка расчета среднего заработка для пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Фонд социального страхования поставил вопрос о необходимости увеличения расчетного периода для выплаты пособий в связи с материнством до двух лет в связи со злоупотреблениями со стороны беременных женщин своими правами. ФСС ссылаясь на то, что женщина беременеет, устраивается на работу, чтобы специально несколько месяцев поработать, а потом чтобы получать пособие по беременности и родам исходя из высокого заработка. По мнению ФСС, для решения данной проблемы нужно было ввести большой период расчета среднего заработка, и был введен двухлетний период. Сейчас подобные подозрения не исчезли, даже в отношении организаций, которые своих женщин отправляют в отпуск по беременности и родам, потом в отпуск по уходу за ребенком. Это иллюстрирует и правоприменительная практика. Любой бухгалтер подтвердит, насколько сложно возместить деньги из средств Фонда социального страхования на выплаты беременной женщине.

Перейду к главе 41 Трудового кодекса РФ. Государство исходит из необходимости предоставлять гарантии в трудовых отношениях беременным женщинам, женщинам с детьми. Это влечет проблемы, связанные с дискриминацией при приеме на работу, в том числе в отношении молодых женщин. Работодатель думает о перспективе ухода в отпуск по уходу за ребенком. Возникает вопрос, не являются ли гарантии молодым женщинам несколько чрезмерными и избыточными, т.е. не являются ли они гарантиями наоборот? Результаты нашего анализа в этой области показали, что далеко не все закрепленные в законодательстве гарантии являются стопроцентно продуманными. Есть гарантии, которые не однозначно служат задекларированным целям защиты женщины, например, те, что предоставляются только матери, но не предоставляются отцу. Такое установление дополнительных гарантий именно в отношении женщины, вызывает неравное отношение к мужчинам и женщинам со стороны работодателей.

Е. С. Герасимова,
*Женщины
в трудовых
отношениях:
эффективность
гарантий и
проблемы
защиты прав*

Описанные проблемы существуют на фоне сложной демографической ситуации в государстве. Государство хочет, чтобы женщины больше рожали. С другой стороны, женщина вынуждена совмещать рабочие и семейные обязанности. Это вызывает вопрос, какую модель поведения предлагает государство для женщин, следуя которой можно было бы и быть хорошей матерью, и продолжать делать карьеру? Мы попытались посмотреть на три возможных сценария. Первый, – когда женщина рождает ребенка очень быстро, сразу после института или сразу после школы, что было свойственно нам раньше, и от чего мы потихонечку уходим. Второй – это совмещение работы и рождения ребенка, т.е. я поработала недолго, потом ушла в декрет. Третий – позднее рождение ребенка, когда женщине сначала нужно сделать карьеру, закрепиться как-то в профессиональной сфере, а уже потом рожать детей. Мы эти сценарии сравнили по нескольким критериям, например, размер заработной платы на момент рождения ребенка, размер пособия по беременности и родам, проблемы на работе из-за беременности. Также мы анализировали процесс возвращения на работу, вероятность того, что мама с маленьким ребенком трудоустроится на хорошую работу после отпуска. Получилось, что государство, с одной стороны, говорит женщинам рожать детей. С другой стороны, из-за расчетного периода в два года для расчета пособия, женщины, которые не состояли в трудовых отношениях до момента рождения ребенка, получают очень низкое пособие по беременности и родам. Т.е. они могут рассчитывать только на мужа или на поддержку родителей. Государство не поддерживает рождение детей в юном возрасте мамы. Таким образом, ни один из этих сценариев, с точки зрения государственной политики, не является беспроblemным и гарантированным. Государство не задумывается над тем, какой сценарий женщине предложить, чтобы она могла удачно пройти по этому сложному пути совмещения семьи и работы. Проблемы в области государственной политики осмысливаются очень недостаточно.

Отдельная проблема, с которой все женщины и все семьи сталкиваются, – это устройство ребенка в детский сад, особенно в ясли. Очереди на детские сады не исчезают, а яслей практически нет. Поэтому вопрос о выходе на работу до достижения ребенком трех лет вообще в отношении многих женщин не ставится. Можно рассчитывать, либо на бабушек-дедушек, либо у женщины должен быть очень высокий доход, который позволяет нанять няню. Надеюсь, что я затронула некоторые темы, которые будут являться основанием для дискуссии.

ОБСУЖДЕНИЕ

Лютов Н.Л.: Оба выступающих посетовали на отношение судов к требованиям о дискриминации. Надо поставить себя на место судей. Существует два нормативно-правовых акта, в которых закреплено понятие дискриминация. Это ст. 3 Трудового кодекса РФ, из которой следует, что дискриминация – это все, что не связано с деловыми качествами. Например, если Армен Джигарханян хорошо исполняет какую-то роль, он может претендовать на роль Татьяны Лариной вне зависимости от сценарной задумки режиссера, потому что он играет лучше любой молодой актрисы. Только он по полу и возрасту не устраивает режиссера, т.е. по двум дискриминационным критериям.

Если мы посмотрим на Конвенцию МОТ № 111, то из понятия дискриминация сделано изъятие. Работодатель имеет право предъявлять требования, связанные со спецификой данной работы. Если работодатель определяет самостоятельно и полностью такие требования, то Конвенции № 111 в принципе нет. Работодатель, пользуясь данным правом, может говорить, что его покупатели расисты, поэтому он будет нанимать только белых продавцов. Дело не в плохой проработке понятия дискриминации разработчиками указанной конвенции или разработчиками статьи 3 Трудового кодекса, а в аморфности и казуистичности явления дискриминации. Казуистичность заключается тем, что определение дискриминации выстраивается из сложившейся судебной практики. Поскольку у нас не прецедентное право, то и практика не выстраивается. Судьи же боятся брать на себя какую-нибудь инициативу в этом вопросе. У меня нет ответа, что нужно пытаться делать с этим.

МУРАВЬЕВА М.Г.: Исходя из статьи 15 Конституции Российской Федерации, международное право действует в тех областях, где нет национального законодательства, несмотря на непризнание и отказ ратифицировать конвенции. Неоконсервативная волна вызвала выступление государства за национализм и формирование собственной стратегии. Тем не менее, решения ЕСПЧ действуют напрямую. Так, Конституционный Суд признал решения ЕСПЧ частью, источником права Российской Федерации. Другие международные документы имеют действие на территории Российской Федерации в силу их ратификации. Статья 1 Конвенции «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» дает исчерпывающее определение дискриминации, которое используется сегодня всеми странами, ратифицировавшими эту конвенцию. Россия является моноправовым государством, поэтому нам не нужно принимать дополнительное законодательство для действия этих конвенций. Такие страны, как Швеция, являются дуоправовыми, поэтому им надо обязательно принять дополнительный закон. В связи с этим в Швеции и существует специальное законодательство. У таких стран как Швеция мы почему-то и берем эти образцы. Для введения в действие Конвенции им необходимо принять закон «О гендерном равенстве в королевстве Швеция». В этом законе появляются статьи, дающие определение дискриминации, гендерного равенства. Эти положения и применяются местными шведскими судьями. Судьи в любой стране одинаковые – они не любят использовать никакое право, которое не содержится в национальном законодательстве. Это нормальный обывательский подход. Судьи должны быть более образованными, опытными, взвешивать свои решения, думать о будущем балансе. К сожалению, пока мы не видим такого судейского корпуса. В связи с чем, мы либо принимаем закон о равных правах мужчин и женщин, в котором даем понятия дискриминации и гендерного равенства, либо оставляем все как есть; можно также внести определение дискриминации в УК и ТК.

ЛЮТОВ Н.Л.: Вопрос в том, какое определение?

МУРАВЬЕВА М.Г.: У нас есть статья 1 конвенции, которая общепризнана. Мы начинаем юридические склоки по поводу определения дискриминации.

ГЕРАСИМОВА Е.С.: Одно время мы с коллегами целенаправленно пытались в нескольких регионах в течение года вести дела по дискриминации. Мы разработали как схему ведения такого дела идеальную систему ссылок на международные нормы, аргументации. Но судьи боятся, когда даешь полную раскладку, обстоятельно объясняешь на основании международного права, что такое дискриминация, и обосновываешь для рассматриваемого случая признаки дискриминации. У них нет привычки и понимания.

ЛЮТОВ Н.Л.: Проблема в том, что это теоретические определения. Например, если брать только азиатов в суши-бар. Дискриминация это или нет? 50% скажут, что да, 50% – что нет.

ТРУТНЕВ С.В.: Не надо заблуждаться, что наполнение норм права повлияет на судебную практику. Отсутствие судебной практики по этому вопросу связано с отсутствием дискриминации де-юре с точки зрения широты судейского усмотрения в этих вопросах. Наличие дополнительных норм права по дискриминации, не снимет судейского усмотрения по вопросам дискриминации, и не преодолеет проблему доказывания дискриминации в судебном процессе. Немногочисленная практика по таким делам связана документальным подтверждением дискриминации, например, увольнение за внешний вид, отказ в приеме на работе женщине по признаку пола или пожилому соискателю по признаку возраста. В этих случаях суды устанавливают факт дискриминации. Основная проблема в доказывании, а не в регулировании или в отношении судейского корпуса.

ШАРИФУЛЛИНА Р.С.: Мы не можем вернуться в патриархальную семью, потому что 56% работников это женщины. Невозможно их вывести из промышленности и посадить в семьи. Кроме того, я не видела такое количество мужчин, которые с удовольствием

будут содержать этих женщин и на уровне сложившихся потребностей. Но, если женщина остается активной работницей, то выходом может быть возврат мужчин в семью. Т.е. чтобы мужчина стал более полноправным членом семьи с точки зрения родительских обязанностей. Например, в Швеции, в северных странах, существуют отцовские отпуска по уходу за детьми, которые может взять только отец, если отец не берет такой отпуск, то отпуск сгорает. В результате у женщины остается определенное количество времени на повышение своей квалификации, приобретение лучших возможностей в экономике, в политике и на уровне принятия решений.

В Конституции есть статья о равных правах и возможностях. И вторая статья – «Поддержка материнства, семьи и детства». Не противоречат ли эти две нормы друг другу? Мне кажется, противоречат. Я не феминистка, я равноправка. Женское движение должно, на мой взгляд, обратиться к прогрессивным мужчинам, которые будут поддерживать идею равноправия, чтобы немножко эту власть женщин в семье потеснить и дать женщинам в обществе равные права.

МУРАВЬЕВА М.Г.: Бетти Фридан говорила, что наши главные союзники, как феминисток и равноправок, это мужчины, у которых есть дочери. Потому что каждый отец желает дочери получение всего самого лучшего в жизни. Поэтому – надо обращаться к прогрессивным мужчинам и стараться налаживать с ними диалог.

Что касается защиты материнства. В Конституции содержится стандарт международного права, предусматривающий специальные меры защиты, в частности, материнства. В Конвенции «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» есть статья третья, определяющая специальные меры, которые не считаются дискриминационными. Считается, что данные нормативные акты не противоречат друг другу. Но наше законодательство меняется в пользу признания отцовства, поэтому мы говорим «родительство». Последние изменения в пункт 4 статьи Семейного кодекса устанавливают, что материнство, отцовство, родительство защищается государством. Но существует так называемая правовая культура. Есть определения, которые на слуху, например, материнство, которое все употребляют вместо отцовства. Т.е. нормативный язык и повседневное наполнение языка не совпадают. Партнерских семей, в которых отцы активно принимают участие в воспитании своих детей, больше, чем было в начале девяностых. В то время действовала традиционная система брачно-семейных отношений. Я надеюсь, что все движется к лучшему.

Лютов Н.Л.: В ноябре 2011 года в главу Трудового кодекса, регулиующую процедуру разрешения коллективных трудовых споров, внесены изменения, которые носят косметический характер. Их принятие связано с решениями международных организаций, в частности Комитета по свободе объединения МОТ и Комитета экспертов МОТ. В этих решениях содержались замечания в адрес Российской Федерации по поводу фактически репрессивного порядка ведения коллективных трудовых споров и близкого к запретительному порядка объявления забастовки. В связи с этим могу рекомендовать статью Герасимовой Е.С. «Порядок разрешения длительных трудовых споров изменен: достигнута ли цель?».

Внесенные изменения фиксируют существование двух уровней разрешения коллективных трудовых споров, однако, это деление продолжает носить теоретический характер. Коллективные трудовые споры юридически осуществляются только на уровне организации из-за механизмов предъявления требований со стороны работников, которые необходимо предъявлять по отдельности. Также были введены два вида сроков для этих двух теоретически разных уровней разрешения коллективных трудовых споров. В качестве уступки Международной организации труда была устранена обязанность представителей работников предупреждать о продолжительности забастовки. В связи с этим, можно говорить, что изменения не носят фундаментального характера.

Самым заметным событием последних полутора лет в сфере международного трудового права для России можно назвать принятие в ноябре 2012 г. рекомендации № 2758 Комитетом по свободе объединения Международной организации труда. Данная рекомендация была дана на пространную жалобу со стороны профсоюзов и правозащитных организаций, в которой перечислялись многочисленные факты нарушений трудового законодательства Российской Федерации и норм международного трудового права, касающихся свободы объединения и предусмотренных, прежде всего, Конвенциями № 87 и 98 Международной организации труда. Важнейшим из этих нарушений были репрессии в отношении профсоюзных активистов, прежде всего Валентина Урусова. Самым по-человечески важным итогом принятого указанной рекомендации было освобождение Валентина Урусова, хотя обвинение с него до сих пор не снято. Там перечислялись и другие проблемы, оставшиеся без изменений. Например, проблемы по включению профсоюзных листовок в перечень экстремистских материалов, дискриминации членов профсоюзов, отказу от участия в коллективных переговорах и других. Рекомендация была принята по итогам миссии представителей Комитета по свободе объединения для проведения переговоров с социальными партнерами на тему жалобы в г. Москва.

Второе важное событие касается инициативы по введению производственных советов. Российская трехсторонняя комиссия приняла законопроект о внесении статьи 22 прим. Трудового кодекса РФ, которая предоставляет дополнительное право работодателю создавать производственные советы. Эту тему нам предстоит обсудить.

Право профсоюза самостоятельно разрабатывать и утверждать свой устав и структуру: примеры из судебной практики

Стародумов Юрий Олегович,
юрист АНО «Центр социально-
трудовых прав» Института
социологии РАН

В своем выступлении я представлю некоторую судебную практику АНО «ЦСТП» по освещаемому мной вопросу.

Право профсоюзов самостоятельно разрабатывать и утверждать свои уставы и структуру следует из международных актов. Комитет по свободе объединения МОТ делал замечания о нарушениях в России данного права профсоюзов. В федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее Закон «О профсоюзах») указано, что профсоюзы пользуются свободой определять структуру, принимать уставы. Тем не менее, суды общей юрисдикции слабо воспринимают эти нормы и международного и отечественного законодательства, поэтому возникают практические споры. Я опишу несколько дел, связанных с этим вопросом.

Первое дело: к нам в конце 2012 – начале 2013 года обратился представитель «Нефтегазстройпрофсоюза России». У них возник конфликт с прокуратурой по поводу правомерности некоторых положений устава профсоюза. Гагаринскому межрайонному прокурору города Москвы не понравилось, что структура профсоюза не совпадает со структурными подразделениями профсоюза, которые закреплены в статье 3 закона «О профсоюзах». В частности, уставом профсоюза было предусмотрено создание профгрупп объединенных первичных профсоюзных организаций, а также межрегиональных профсоюзных организации. В связи с этим Гагаринский районный прокурор обратился в суд с иском об оспаривании устава, о признании его положений недействительными. Иск был удовлетворен частично. Действительно, суд согласился, что в статье 3 Закона «О профсоюзах» предусмотрен исчерпывающий перечень всех структурных подразделений, которые может иметь профсоюз. Суд сказал, что никаких объединенных первичных профсоюзных организаций, никаких межрегиональных профсоюзных организаций быть не может. Обжаловалось это решение в том числе в Верховный Суд, который признал правомерность принятого решения, несмотря на наличие решения Верховного Суда двухгодичной давности в пользу Нефтегазстройпрофсоюза о признании структуры законной. Тогда дело рассматривал суд общей юрисдикции в Астрахани. Однако во второй раз Верховный Суд сказал, что не может быть иных структур, помимо закрепленных в статье 3 Закона «О профсоюзах». В связи с этим сейчас подана жалоба в Конституционный Суд Российской Федерации на статью 3 федерального закона «О профсоюзах» в том толковании, которое придается этой статье правоприменительными органами, а именно в части исчерпывающего перечня структурных подразделений профсоюзных организаций. Мы бы хотели от этой жалобы хотя бы определения, в котором Конституционный Суд выразил бы правовую позицию, подтверждающую нашу правоту.

Второе дело касается прав членов профсоюза «Солидарность» из Твери и из Владимира, Юрия Козлова и Дмитрия Симонова. В профсоюзе «Солидарность» в положении о первичных профсоюзных организациях предусмотрено создание цеховых комитетов в структурных подразделениях предприятия. Там были созданы цеховые комитеты, были назначены председатели, заместители. Юрий Козлов и Дмитрий Симонов как раз являлись заместителями председателей цехкомов. Их уволили по сокращению численности или штата. При этом работодатель считал возможным не получать согласия вышестоящего профсоюзного органа. Работники обратились в суд с исками о восстановлении, мотивируя требования тем, что на момент увольнения они являлись заместителями руководителей

выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций в структурном подразделении организации. Им было отказано. Дело пришло к нам после проигранной апелляции. С кассационными жалобами мы дошли до Верховного Суда, но нам был сделан отказ. По мнению судов, хотя цеховой комитет предусмотрен положением о первичной профсоюзной организации, тем не менее, сам он первичной профсоюзной организацией не является, поэтому ни его руководителям, ни их заместителям гарантий не предоставляется. Суды последующих инстанций добавили, что и отдел по работе с клиентами, в котором работали истцы, тоже не является структурным подразделением организации-работодателя. Данная мотивировка достаточно сомнительна, поскольку определения структурного подразделения ни в Трудовом кодексе, ни в иных актах не сформулировано.

Фактически суды общей юрисдикции не дают профсоюзам создавать органы на местах, не разделяют мнения, что соответствующие профсоюзные активисты в структурных подразделениях организации должны обладать соответствующими гарантиями и защитой.

В связи с изложенным, когда вы создаете в структурных подразделениях такие органы, как цеховые или сменные комитеты, имейте в виду, что может встать вопрос: в структурном ли подразделении организации создан этот орган профсоюза? В описываемом мною деле суды для мотивировки решения воспользовались структурой работодателя. Кроме того, суды могут написать, что цеховой комитет не является первичной профсоюзной организацией, поэтому никаких гарантий никому не предоставляется. К сожалению, по этим делам мы исчерпали все возможности обжалования. В настоящий момент думаем, что с этим можно сделать, но пока не решили.

В то же время, нами отмечается активность органов государственного надзора, конкретно прокуратуры, в проверке уставов профсоюзов. Так, мы столкнулись с делом Профсоюза авиаработников радиолокации, радионавигации и связи России. В этом деле прокурор решил оспорить устав и типовое положение о первичной профсоюзной организации, которое действовало с 1993 года в оспариваемой прокурором части. В уставе и в типовом положении о «первичке» было закреплено, что профсоюзом могут проводиться забастовки в соответствии с законодательством РФ. Прокурора это крайне возмутило, поэтому он обратился в суд. Требования прокурора были удовлетворены. В удовлетворении апелляционной жалобы было отказано, кассационная жалоба недавно подана. Суды проигнорировали наш довод об отсылочной норме устава, что забастовки проводятся в соответствии с законодательством РФ. Кроме того, не был учтен довод, что в Профсоюзе авиаработников радиолокации, радионавигации и связи состоят работники, занимающиеся именно радиотехническим обслуживанием, поэтому им по Воздушному кодексу РФ можно бастовать. Запрет в Воздушном кодексе установлен для авиаработников, занимающихся непосредственно управлением воздушного движения, а такие работники в данном профсоюзе не состоят. Более того, Правительством РФ утвержден минимальный перечень работ, которые эти работники обязаны проводить в случае забастовки. Тем не менее, ни суд первой инстанции, ни Мосгорсуд этим доводам не внял. Таким образом, можно констатировать, что суды общей юрисдикции во главе с Верховным Судом не воспринимают общепризнанные на уровне международного законодательства принципы, что профсоюзы могут самостоятельно и свободно определять свою структуру, свободно определять положения своих уставов. В связи с изложенным, при построении нестандартных форм профсоюза следует учитывать возможность наступления негативных последствий. С подобными проявлениями необходимо бороться.

Свобода объединения и перспективы расширения участия работников в управлении в России

ГЕРАСИМОВА ЕЛЕНА СЕРГЕЕВНА,
к.ю.н., доцент НИУ ВШЭ,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ СОВЕТА НП
«ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»,
ДИРЕКТОР АНО «ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ».

В рамках этой темы я освещу такие вопросы как текущее состояние и участие профсоюзов в рассмотрении жалобы по делу №2758 Комитетом по свободе объединения Административного Совета Международной организации труда, последние развития событий в связи с принятием рекомендаций КСО по данной жалобе, а также текущая ситуация в области законодательного регулирования представительства работников, в частности, развитие дискуссии о перспективах и необходимости введения производственных советов в России.

Главным событием последнего времени в области использования международных механизмов защиты трудовых и профсоюзных прав и применения норм международного трудового права для России является принятие 2012 г. рекомендаций по делу №2758 Комитетом по свободе объединения Административного Совета МОТ.

Рекомендации приняты ноябре 2012 года на сессии Административного совета МОТ и заседании Комитета по свободе объединения МОТ, предшествовавшем этой сессии по жалобе, поданной Конфедерацией труда России и Всероссийской конфедерацией труда, поддержанной Федерацией независимых профсоюзов России и рядом международных профсоюзных организацией. В жалобе были представлены многочисленные факты нарушений трудового законодательства Российской Федерации и норм международного трудового права, касающихся свободы объединения и предусмотренных, прежде всего, Конвенциями Международной организации труда №87 и №98.

Наиболее серьезным и драматичным из описанных нарушений были репрессии в отношении профсоюзных активистов, прежде всего Валентина Урусова, который был приговорен к наказанию в виде лишения свободы, по существу, в связи с тем, что осмелился создать профсоюз. Самым по-человечески важным итогом вынесения рекомендаций по делу №2758 было освобождение Валентина Урусова, хотя обвинение с него до сих пор не снято.

За период рассмотрения жалобы эти профсоюзные федерации объединились в КТР, которая и продолжила поддерживать эту жалобу. Жалоба КТР касается системных нарушений в законодательстве и проблем реализации права на свободу объединения.

На прошлой конференции я уже рассказывала о деле №2758, поэтому сейчас лишь немного повторяюсь. В жалобе мы старались поднять системные вопросы защиты свободы объединения в России. В частности, нами описывались проблема защиты от дискриминации, проблема значительного вмешательства государственных органов в деятельность профсоюзов, проблема отсутствия эффективных механизмов защиты в случае вмешательства работодателя в деятельность профсоюзов. Основная проблема в отношении прав профсоюзов аналогична проблемам гендерной дискриминации. Она заключается в наличии норм деклараций, норм-запретов, и при этом – в отсутствии механизмов защиты, если допускается нарушение со стороны работодателя или государственных органов. Жалоба базировалась на большом количестве конкретных примеров. Мы надеялись, что Комитет Административного Совета по свободе объединения даст достаточно конкретные рекомендации относительно действий по решению этих проблем, которые следует предпринять. Однако Комитет подготовил очень дипломатичный и аккуратный ответ на жалобу.

КСО указал, что в жалобе поднимаются системные проблемы, поэтому их нужно решать комплексно. КСО дал конкретные рекомендации всего по двум поставленным вопросам, сделав отсылку к интересному документу, про который я расскажу отдельно.

Первый вопрос – в отношении Валентина Урусова. В жалобе как одна из самых серьезных проблем защиты профсоюзных лидеров была описана ситуация, когда против

человека, пытавшегося создать профсоюз на алмазодобывающем предприятии «Алроса» в Якутии, было сфабриковано уголовное дело. Валентину Урусову подбросили наркотики, за хранение которых его приговорили к отбыванию наказания в виде лишения свободы. В период рассмотрения жалобы он продолжал сидеть, всего более четырех лет. На момент принятия рекомендаций ему осталось до конца полного срока уже относительно недолгое время, около 6-7 месяцев. Комитет по свободе объединения высказался определенно по этому вопросу. Все это время, пока В. Урусов отбывал наказание, предпринимались очень большие усилия для его выхода на свободу. Велись большие международные профсоюзные кампании; люди, которые имеют какие-то возможности, пытались использовать свои ресурсы, чтобы как-то повлиять на это дело. Но ничего не помогало. Благодаря решению Комитета по свободе объединения все-таки удалось добиться освобождения Валентина Урусова. При этом его освободили не потому, что судом было пересмотрен приговор, вынесенный в отношении него, а потому, что была найдена возможность использовать действующую процессуальную норму уголовно-исполнительного законодательства, заменив отбывание оставшейся части наказания в исправительной колонии на исправительные работы. В настоящее время Валентин Урусов работает в Конфедерации труда России, и перечисляет часть своей заработной платы в бюджет государства.

В связи с этой историей важно обратить внимание на два момента. Первый: сколько времени и усилий заняла попытка доказывания, что человек был признан виновным приговором суда фактически за профсоюзную работу. Второй момент заключается в том, что государство так и не признало невинность профсоюзного лидера, а сделало вид, что его освобождают по другим причинам. На политическом уровне все понимают, что Урусов был освобожден благодаря решению Комитета по свободе объединения. Однако в официальных документах нигде ни в малейшей степени так и не признано, что его заключение было связано с профсоюзной деятельностью, а его освобождение обусловлено решением Комитета Административного Совета МОТ по свободе объединения.

Вторая четкая рекомендация КСО касается ситуации внесения профсоюзных листовок в список экстремистских материалов. Около четырех лет назад в Тверской области были созданы несколько профсоюзных организаций, которые вошли в Межрегиональный профсоюз работников автомобильной промышленности (МПРА). В частности, одним из предприятий, где был создан профсоюз, является тверской завод «Центросовармаш». Профсоюзная организация начала печатать совершенно невинные, с точки зрения профсоюзной деятельности, листовки. Одна листовка была озаглавлена «Вступай в профсоюз!», вторая – «Требуем оплаты за работу в ночную смену!», третья листовка была напечатана в рамках международной кампании Глобальной федерации профсоюзов «Против неустойчивой занятости», т.е. перевода работников на работу на условиях заемного труда. Эти три действительно вполне невинные с точки зрения здравомыслящей профсоюзной организации листовки были неожиданно включены в федеральный список экстремистских материалов. Причем обнаружилось это случайно, по итогам мониторинга сайта Минюста, где такой список публикуется. Возникла необходимость понять, как это произошло. Оказалось, что прокуратура одного из районов Тверской области обратилась в суд с заявлением о признании листовок профсоюза экстремистскими, не привлекая к участию в деле этот профсоюз, являвшийся автором листовок. Суд рассмотрел заявления прокурора и написал под копирку три судебных определения, в которых не было процитировано ни одной фразы из этих профсоюзных листовок, а была лишь сделана ссылка на некое абстрактное экспертное заключение. Судья по тексту решения суда, эксперты оценили листовки как содержащие информацию, которая в соответствии с Федеральным законом «О противодействии экстремистской деятельности» относится к запрещенной этим законом. Причину такого заключения и решения невозможно было понять, т.к. решения суда не содержали обоснование этого вывода, не содержали также и ни одной отсылки к содержанию листовок. Когда профсоюз начал пытаться обжаловать решения суда, оказалось, что поскольку профсоюз не являлся участником в деле, возможности судебного обжалования для него закрыты. Мы не могли даже получить сами тексты судебных решений. На сайте суда решения не были опубликованы, в суде отказывали в выдаче профсоюзу копий решений, прокуратура также отказывалась

выдать копии решений. Чтобы получить хотя бы сами тексты этих решений, специально было начато дело об обжаловании решений Министерства юстиции о включении в федеральный список экстремистских материалов. Таким образом, через другое судебное дело, удалось просто увидеть тексты решений и выяснить, что в этих решениях не было сделано никаких ссылок на конкретные материалы, свидетельствующие об экстремистском характере листовок. Два решения из этих трех были получены по депутатскому запросу депутата Государственной Думы Михаила Васильевича Тарасенко.

В отличие от дела Валентина Урусова, в этом деле никаких сдвигов так и не произошло. И на сегодняшний день эти листовки остаются в Федеральном списке экстремистских материалов, несмотря на рекомендацию Комитета Административного Совета по свободе объединения о необходимости исключить эти листовки из упомянутого списка.

Предполагается, видимо, что для исключения листовок из списка должен быть придуман процессуальный механизм. Вспомните прошлогоднюю историю, касающуюся списков вредности: как их неожиданно признали недействующими, а потом спустя полгода по протесту Генеральной прокуратуры неожиданно пересмотрели. Верховный суд РФ пересмотрел свое решение и восстановил применение Списков. Видимо, в отношении листовок кто-то, обладающий достаточными полномочиями, тоже должен будет по истечении трех лет после рассмотрения дела неожиданно «обнаружить» это решение. Например, возможен вариант, что Генеральная прокуратура принесет протест, ей будут восстановлены сроки для пересмотра этого дела в порядке надзора.

Две описанные истории демонстрируют, как российские власти реагируют на рекомендации Комитета по свободе объединения.

По остальным вопросам, поднятым в жалобе по делу №2758, Комитет по свободе объединения поступил очень изящно, указав, что в период рассмотрения жалобы в Москву приезжала миссия Международной организации труда, в ходе которой были разработаны согласованные предложения ФНПР и КТР относительно действий, необходимых для принятия в Российской Федерации для решения проблемы с защитой права на свободу объединения. Был подготовлен трехстраничный документ, в котором были сформулированы необходимые шаги в части решения проблем по государственной регистрации профсоюзов, в части судебного разрешения дел, связанных с защитой права на объединение, в части работы с государственными инспекторами труда и прокуратуры, которые с этими нарушениями не очень хорошо работают и т.д. В связи с этим, Комитет по свободе объединения указал, что перечень необходимых мер уже разработан профсоюзами, поэтому он должен быть внесен на рассмотрение Российской трехсторонней комиссии, и далее стороны должны действовать в соответствии с предложенными процедурами для рассмотрения этого перечня и утверждения плана действий по его реализации сторонами. Таким образом, в результате принятия рекомендаций по жалобе по делу №2758 мы не получили конкретных рекомендаций от КСО относительно отдельных изменений в законодательство, которые должны были бы быть приняты, а получили рекомендации об обязательном обсуждении в Российской трехсторонней комиссии предложенных профсоюзами мер.

И последний момент, который важно осветить в отношении рекомендаций КСО по делу №2758. В рекомендации Комитета по свободе объединения сделаны отсылки к старым делам №2251 и №2216, в которых содержится целый ряд рекомендаций относительно несоответствия нашего законодательства принципам свободы объединения в части права на забастовку, в части профсоюзных структур и по ряду других вопросов. Комитет по свободе объединения подчеркнул, что рекомендации по этим делам до сих пор не выполнены, в связи с чем обратился к Правительству Российской Федерации с настоятельной просьбой вернуться к ним и внести необходимые изменения в законодательство.

По предварительным договоренностям, вопрос о реализации рекомендаций по жалобе должен быть в апреле 2013 года вынесен на рассмотрение Российской трехсторонней комиссии. Не знаю, произойдет ли это в действительности. Для реализации этих профсоюзных рекомендаций через РТК, профсоюзам внутри России нужно предпринять хорошо скоординированные усилия.

Во второй части своего выступления я хотела бы остановиться на вопросе о производственных советах в свете последних событий, которые разворачиваются вокруг

обсуждения их роли и места в России. За период с мая 2012 года неожиданно возник и начал обсуждаться вопрос о необходимости создании производственных советов в России. 7 мая 2012 года был подписан Указ Президента № 597 «О мерах по совершенствованию социальной политики в Российской Федерации». В одном из пунктов этого указа неожиданно сформулировано поручение о разработке предложений по созданию производственных советов в России и об определении их компетенции. Остается гадать о причинах появления этого поручения Президента. Предварительно никакой общественной дискуссии по этому вопросу не велось. Впервые идея о создании производственных советов прозвучала в предвыборной статье В.В. Путина. Министерству труда было дано поручение разработать предложения по концепции законопроекта о формировании и определении, компетенции производственных советов.

На момент появления Указа № 597 на сентябрь была уже запланирована международная конференция по вопросу о создании и полномочиях производственных советов. Конференция готовилась Центром социально-трудовых прав, Высшей школой экономики и Фондом имени Фридриха Эберта. После обнародования Указа Президента интерес к этой конференции резко возрос. У некоторых из организаторов были соображения, что эта конференция и обсуждение на ней различных вопросов, касающихся производственных советов, повлияет на формулирование предложений относительно создания производственных советов в России. Конференция прошла очень удачно и интересно. Удалось организовать выступления немецких экспертов о работе производственных советов, о соотношении функций производственных советов и профсоюзов. Последний вопрос оказался для российской аудитории наиболее интересным и самым болезненным, поскольку речь идет о введении производственных советов в стране с профсоюзами, обладающими широкой компетенцией и полномочиями. Потенциальные полномочия производственных советов, возможная их конкуренция с профсоюзами, возможное использование работодателем производственного совета для подрыва позиций и деятельности профсоюза – эти ключевые вопросы в числе прочих и обсуждались на этой конференции. На конференции присутствовали представители Министерства труда и социального развития России, которым было поручено готовить эти вопросы.

Дальнейшее развитие событий было довольно неожиданным. Минтруда России подготовил проект изменений в Трудовой кодекс РФ. Предлагалось внести изменения в ТК РФ путем включения новой статьи 22-1 «Производственные советы». В Трудовом кодексе РФ статья 21 посвящена правам и обязанностям работника, а статья 22 – правам и обязанностям работодателя. Проект новой статьи 22-1 содержал примерно страницу текста. В этой статье определялось, что производственные советы создаются по инициативе работодателя, это его право. Также было указано, что определение порядка формирования, принципы формирования и состав производственного совета тоже находятся в компетенции работодателя. Формируются такие производственные советы из людей, которые контролируют производство, являются наиболее квалифицированными, опытными работниками организации, рационализаторами и т.д., т.е. наиболее опытными людьми с точки зрения функционирования производства организации. Было определено, что к компетенции производственного совета не могут относиться никакие вопросы, которые относятся к компетенции профсоюза или иных представительных органов, действующих в организации.

Законопроект в настоящее время внесен в Государственную Думу в ином виде и уже принят в первом чтении. Произошедшие изменения заключаются в отказе от включения отдельной статьи, посвященной производственным советам. В статью 22 Трудового кодекса РФ, в часть вторую, посвященную правам работодателя, добавили новый абзац о праве создать производственный совет в организации. Несмотря на краткость, подход остался прежним: решения о создании производственных советов принимаются работодателем; состав производственного совета и порядок формирования определяется работодателем; в производственный совет включаются люди, которые являются опытными производственниками.

С одной стороны, такое изменение законопроекта – это реакция на значительные опасения со стороны профсоюзов относительно создания производственных советов как конкурентов профсоюзам. Этим объясняется появление фразы, что компетенция и

функции производственных советов не может пересекаться с компетенцией профсоюзов или иных представительных органов работников. С другой стороны, многие профсоюзы уже говорят об оживлении работодателей, особенно на крупных предприятиях, в ожидании принятия этого законопроекта. Существуют опасения, что кто-то все же будет конкурировать с профсоюзом, но это будет орган с неясной компетенцией и порядком формирования, которые будут определяться исключительно работодателем.

По всем этим шагам складывается единственное впечатление, что реализуется единственная цель: в сроки, определенные Указом Президента №597, реализовать поручение Президента, которое не очень ясно, откуда появилось, и не очень ясно, какие цели преследует. Представляется, что перед введением в действие этого закона, после его принятия, необходимо было проведение внятного обсуждения, определение концепции, которая ложилась бы на нашу российскую почву. Закон принимается достаточно быстро, какие проблемы в связи с этим могут возникнуть, пока не ясно.

Лютов Н.Л.: Перед обсуждением я позволю себе сказать пару слов о том, что мы вкладываем в слово «производственные советы». У многих на слуху такое понятие, как СТК – совет трудового коллектива, которое появилось не на пустом месте, а с определенной ориентацией на систему, которая сложилась, прежде всего, в Германии, а потом в странах Западной Европы. История производственных советов начинается с 1920 года, когда в Германии приняли соответствующий закон. Сейчас немецкие специалисты по трудовому праву говорят, что система производственных советов это хребет, на котором построено все немецкое трудовое право.

Права работников в Германии представляются двумя принципиально разными структурами, которые действуют в сотрудничестве, не конкурируя друг с другом, на двух принципиально разных уровнях. На уровне отраслей промышленности и на общенемецком уровне действует система профсоюзов. Профсоюзов всего несколько. Их функции – коллективные переговоры, торговля по поводу условий труда; если необходимо, они организуют забастовки. Т.е. в компетенции профсоюзов – антагонистическое противостояние с работодателем и торговля по поводу условий труда. Производственные советы действуют на уровне отдельных предприятий или на локальном уровне. Они не имеют права на забастовку вообще, но при этом обладают другим очень важным правом – запрещать работодателю проводить целый ряд управленческих решений без одобрения производственного совета. Спектр решений достаточно широкий: он касается социальных вопросов, управления персоналом, графиков отпусков, изменения системы оплаты труда. Например, когда речь идет о коллективных увольнениях, работодатель обязан согласовать с производственным советом социальный план по минимизации последствий увольнений для работников, предлагающий альтернативные меры по смягчению неблагоприятных последствий. Если работодателю не удастся согласовать этот план, то он не имеет права действовать. Работодатель имеет право только обжаловать отсутствие согласия производственного совета как незаконное в трудовой суд.

Для нас, привыкших к капитализму в западных странах и запрету на вмешательство в предпринимательские права работодателя, такая система выглядит довольно странно. Получается, что это социалистическая структура, которая очень жестко ограничивает предпринимательские права работодателя так, как нашим профсоюзам и не снилось. Разве только в советское время, когда ряд управленческих решений принимался по КЗоТу с согласия профсоюза. Однако, количество вопросов, подлежащих согласованию с советскими профсоюзами, было существенно меньше.

В СССР в 1983 г. была попытка ввести похожую структуру. Был принят закон «О трудовых коллективах, их правах и гарантиях их деятельности», который не понравился ни директорам предприятий, учреждений, организаций, ни профсоюзам. Профсоюзы увидели в советах трудовых коллективов дублирующую, конкурирующую с ними структуру. Директорам это не нравилось, потому что СТК ограничивали их управленческую компетенцию. Как только начались рыночные отношения, это закон перестал действовать.

Система немецких производственных советов стала экспортироваться в другие страны Западной Европы в довольно разных вариациях. В Западной Европе сложились

две структуры непрофсоюзного представительства работников: немецкая и французская. Французские комитеты предприятия вместо права вето, которым обладают немецкие производственные советы, обладают правом самостоятельно управлять социальными вопросами, а участие представителей работодателя в решении этих вопросов заключается в том, что на паритетных началах во французских комитетах предприятия участвуют представители работодателя вместе с представителями работников. Т.е. это совместная управляющая социальными вопросами структура.

Страны Восточной Европы после вступления в Европейский союз были обязаны следовать ряду директив Европейского союза. Существует директива о крупных организациях, в которых создают так называемые европейские производственные советы. Есть и более новая директива об обязанности работодателя создавать процедуры «информирования» и «консультаций». Процедура информирования и консультации гораздо серьезнее, чем учет мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в Российской Федерации. Страны Восточной Европы обязаны принять такое законодательство, когда каждый работодатель с численностью работников более 50 человек обязан создавать за свой счет такие структуры, проводить выборы. Т.е. работодатель никого не назначает, а организует выборы среди работников, чтобы они выбрали своих представителей, с которыми необходимо будет вести переговоры. Коллеги из восточноевропейских стран говорят, что практически всюду эти западноевропейские структуры или очень плохо функционируют, или вообще не функционируют. Причиной этому является проблема конкуренции между профсоюзами и этими новыми производственными советами, которые там создаются. Нет жесткого разграничения сфер влияния, из-за чего возникает неопределенность и пробуксовка.

Наш проект изменений в Трудовой кодекс ни в какое сравнение не идет с немецким законом.

ОБСУЖДЕНИЕ:

Участник конференции: В газете «Профсоюзный курьер» в Пермском крае обсуждались производственные советы. Озвучивалось предположение, что производственные советы будут возникать там, где сильные профсоюзы, чтобы их затмить. Там, где слабые профсоюзы, работодатель несколько раз подумает о необходимости производственных советов, поскольку нужно будет собирать людей, обсуждать. В связи с этим возникает мысль, что профсоюзам необходимо поменять в принципе свою деятельность и структуру, чтобы соседствовать с производственными советами. В связи с этим, возникает крайняя мысль: не преследуется ли такой инициативой цель уничтожения профсоюзов?

Нас давно пугали тем, что работодатель создаст СТК, и профсоюзы будут не нужны. На это мы говорили, что СТК является бесстатусным образованием, и профсоюзы дальше продолжали жить. Думаю, что введение производственных советов даст определенный толчок в деятельности профессиональных союзов.

Катышев И.С.: Мне кажется, на эту проблему необходимо смотреть шире. В Германии и Франции благодаря производственным советам работники получили возможность участвовать в управлении организации, однако инвестиционная привлекательность производства в этих странах очень резко сократилась. Поскольку в России упор делается на расширение инвестиционной привлекательности страны, то при обсуждении идеи о производственных советах эта тема тоже затрагивается. Именно поэтому функционал производственных советов в России несколько изменился и отличается от немецкого.

Пелешенко Ю.И.: По поводу возможности самостоятельно определять содержание устава. Аналогичные требования заявил Гагаринский прокурор профсоюзу госучреждений и общественного обслуживания и Нефтегазстройпрофсоюзу. По мнению прокурора, некоторые пункты их уставов не соответствовали законодательству. В суде мы ссылались на нормы международного законодательства, однако коллеги из Нефтегазстройпрофсоюза пошли на попятную и провели внеочередной съезд, где внесли

требуемые изменения в устав. Госучреждения суд проиграла, однако, они не собираются проводить внеочередной съезд. А у нефтяников финансовые возможности позволяют проводить внеочередные съезды.

В Ярославле было примерно аналогичное решение. Два-три года назад были перевыборы. По закону «О некоммерческих организациях» руководящий орган профсоюза, в том числе и единоличный исполнительный, т.е. председатель, должен избираться квалифицированным большинством голосов. В уставе Ярославского объединения профсоюзов было указано, что председатель избирается простым большинством голосов. После выборов документы об избрании председателя поступили в Министерство юстиции, которая хотела отказать в регистрации, ссылаясь на нарушение закона «О некоммерческих организациях». Регистрации удалось добиться со ссылкой на международное право, права профсоюзов в законе «О профсоюзах», что мы не ограничены законом «О некоммерческих объединениях».

Теперь по рекомендации КСО. Я сейчас здесь выступаю как частное лицо, Пелешенко Юрий Иванович, а не работник аппарата ФНПР. Те же нарушения, что были перечислены в жалобе КТР, есть и в профсоюзах ФНПР. При подаче жалобы в МОТ ответственным является Правительство Российской Федерации. В связи с этим, ФНПР не могло направить жалобу, по которой правительство в лице Путина должно было отвечать. Но ФНПР поддержала эту жалобу. Срок рассмотрения жалобы показывает, что МОТ является громоздкой структурой, по типу наших трехсторонних комиссий, в которых решения принимаются годами.

Я пока не видел рекомендаций, но их нужно использовать. В апреле пришла информация из Российской трехсторонней комиссии, что мы должны представить дополнения к предложениям по выполнению этих рекомендаций. Подумать над возможными законодательными мерами, попробовать провести их через РТК.

По производственным советам. Цель в программной статье Президента была указана – совершенствование участия работников в управлении организациями. В первом проекте Министерства труда было предложение внести изменение в статью «Участие работников в управлении организацией», дополнив ее положениями о создании производственных советов. Была сделана ссылка, что это не влияет на позицию профсоюзов. Мы считаем своей заслугой, что это исключили, переместили в права работодателя. С точки зрения теории права это абсурд. Совершенствовать участие работника в управлении организацией, за счет наделяния работодателя правом решать, как эту работу производить. Никита Лютов это выразил в блоге в газете «Солидарность» после публикации проекта законопроекта и комментария Гладкова. Таким образом, о производственных советах договорились на уровне, который никак не связан с трудовым законодательством.

Профсоюзы боятся этой идеи о производственных советах. На мой взгляд, производственные советы должны быть не вместо профсоюзов, а вместе делать одно дело. Но у нас считается, что если кто-то еще будет в этом поле, то мотивация членства в профсоюзе пострадает.

Лютов Н.Л.: Немецкие профсоюзы обеспечивают взаимодействие с производственными советами тем, что 90% этих представителей производственных советов – это члены и активисты профсоюзов.

Герасимова Е.С.: У меня сложилось впечатление, что немецкие профсоюзы занимаются ведением переговоров и отстаиванием заработной платы через боевые механизмы, в том числе угрозы забастовки и т.д. Тем самым они добиваются хорошей заработной платы. Эта работа ведется на членские профсоюзные взносы. Все остальные бытовые, но неизбежные вопросы: где курить, когда начинать работу – решают производственные советы на деньги работодателя. В России все вопросы: и стратегические, и бытовые – решают профсоюзы на членские взносы членов профсоюза. В результате на уровне организации сконцентрировано даже ведение переговоров по заключению коллективного договора, потому что роль отраслевых тарифных соглашений намного ниже. Таким образом, реальная заработная плата устанавливается через коллективные договоры на низовом уровне, а не через отраслевые соглашения. И уже профсоюз связан в большей мере позицией, переговорными отношениями с работодателем, – но за деньги членов профсоюза.

Новая Т.А.: Я не вижу ничего страшного для профсоюзов в производственных советах. Попытка отобрать какие-то права у профсоюзов здесь не делается. При сохранении прав и гарантий деятельности профсоюзов существовали советы трудовых коллективов, которые могли проводить коллективные переговоры, подписывать коллективные договоры. Они не прижились, поскольку работники видят реального защитника своих прав и могут отличить карманный совет трудового коллектива от работающего профсоюза. Если в Германии есть системный подход, благодаря которому два органа комплексно выполняют свои функции, то у нас это попытка подмены, отвлечения внимания работников.

Шарифуллина Р.С.: Благодаря союзу профсоюзов и производственных советов работник не является рабом какого-то данного предприятия. Сейчас первичные профсоюзные организации на предприятии обладают большим объемом прав. И это приводит к сильному ослаблению профсоюзного движения, поскольку формирует у членов профсоюза работников местечковое мышление. Здесь наша поляна, и здесь мы будем вариться. В целом профсоюзная сила тает с каждым днем, потому что тает эта поляна из-за изменений в законодательстве, масштабного наезда на профсоюзы на предприятиях. Кроме того, с этой поляны людей просто выдавливают, они перестают быть членами профсоюза. В результате даже альтернативные профсоюзы, не входящие в структуры ФНПР, на сегодняшний день превращаются в довольно консервативные структуры на предприятиях, даже в какой-то степени в отделы предприятий. Поэтому не существует разницы между советом и таким профсоюзом.

Проблема состоит в пассивном отношении к профсоюзам, вмешательстве в профсоюзную деятельность. Если тебе сегодня говорят, какая должна быть структура, то завтра скажут, какой должен быть председатель. Это похоже на то, что к тебе пришли домой, и говорят, как расставить дома мебель. И пассивность профсоюзов в этом вопросе меня пугает, потому что это запретная зона для вмешательства. Например, когда некоторые профсоюзы по требованию государственных органов предоставляют документы или соглашались с необходимостью регистрироваться, вера в профсоюзы сильно падает. Профсоюзы выбирают путь наименьшего сопротивления. Сегодня проще дать, а завтра это может привести вообще к ликвидации профсоюзов и профсоюзного движения как такового.

Я хочу связать сегодняшнюю секцию с первым докладом Бизюкова Петра. Он правильно сказал, что основной продукт сегодняшней власти – это неопределенность и бессилие. Профсоюзы в данном случае не нужны. На мой взгляд, проблема не в производственных советах, а проблема в самих профсоюзах, в деградации производственных отношений.

Чесалин М.Ю.: Я бы хотел поделиться нашим опытом по вопросу самостоятельного определения своих структур профсоюзом. Мы создавали профсоюз по территории – Профсоюз работников наемного труда Калининградской области. Подали документы на регистрацию в Минюст, который нам отказал в регистрации со ссылкой на нарушение определения профсоюза, содержавшегося в статье 2 Закона «О профсоюзах». В соответствии с этой статьей профсоюз может создаваться либо по производственному признаку, либо по профессиональному признаку. У нас был территориальный признак. Мы подали в суд на Минюст, ссылаясь на право профсоюзов самостоятельно определять свои структуры. Дело по этому иску мы выиграли, хотя сам иск проиграли. Суд нам отказал по формальному основанию: мы не заплатили государственную пошлину при обращении в Минюст. Что касается главного аргумента, то в мотивировочной части решения четко прописано, что профсоюз сам определяет свои уставные нормы, сам пишет устав. В результате Минюст пообещал нас зарегистрировать при условии оплаты государственной пошлины. Мы это сделали и решение суда не обжаловали. Профсоюз мы зарегистрировали, предусмотрев членство без привязки к конкретному предприятию, когда человек может работать в одной организации, потом уволиться, не работать нигде, оставаясь членом профсоюза, поступить на работу в другую организацию. Если он не хочет уходить из профсоюза, то он остается членом Профсоюза работников наемного труда Калининградской области. В сам профсоюз могут вступать люди как индивидуально, так и люди, создавшие первичные профсоюзные организации. Кому интересно, то я могу сбросить судебное решение и устав профсоюза.

Проблемы и вопросы практической реализации новых систем оплаты труда работников общего образования Санкт-Петербурга

Сенников Николай Михайлович,
к.ю.н., доцент, ПРЕДСЕДАТЕЛЬ
Территориальной организации
Петродворцового района СПб
Общероссийского профсоюза
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Институт заработной платы является одним из центральных институтов трудового права, поскольку чаще всего именно размер заработной платы определяет готовность работника вступить в трудовые правоотношения и заключить тот или иной трудовой договор. С начала 20 века с принятием Трудового кодекса РФ (ТК РФ) этот институт стал подвергаться существенным изменениям. Главными направлениями этих изменений явились:

- 1) децентрализация правового регулирования;
- 2) дифференциация по отраслям деятельности;
- 3) неравномерность повышения заработной платы по категориям работников.

Ранее существовала Единая тарифная сетка (ЕТС) для всех работников бюджетной сферы. Сегодня действуют различные системы оплаты труда (СОТ) на федеральном, региональном, муниципальном уровнях вплоть до отдельных организаций и учреждений. В этом процессе есть как плюсы, так и минусы.

Объективный характер реформирования института заработной платы обусловлен неравномерностью экономического развития РФ.

Децентрализация, к сожалению, приводит, например, к тому, что в российских школах существует большая разница в оплате учительского труда в зависимости от места нахождения учебного заведения в том или ином регионе РФ, и, в отличие от зарплаты военных или полицейских, эта разница иногда достигает 3 – 4 раз. Самая высокая заработная плата сохраняется в Москве, Санкт-Петербурге, а также северных регионах Российской Федерации и регионах, которые связаны с добычей нефти и газа. В остальных регионах заработная плата учителей в 2012 году иногда не дотягивала и до половины средней заработной платы по стране.

Следующая особенность реформы института заработной платы – дифференциация по отраслям – отражает разный темп повышения заработных плат в различных отраслях (образование, культура, здравоохранение и т.д.), выделение приоритетных отраслей.

В 2012 году, по сравнению с 2011 годом, самые высокие темпы роста средней заработной платы (СЗП) были в здравоохранении (21,6%), а самые низкие (12,7%) в культуре – почти в 2 раза меньше. Подобное различие вызывает массу вопросов у работников различных отраслей, а с помощью СМИ проблема иногда приобретает скандальный характер.

Следующая особенность нынешней реформы института заработной платы – неравномерность повышения заработной платы по категориям работников, т.е. выделение приоритетных профессий, специальностей (например, в образовании на первом этапе выделение учителей школ, затем иных педагогических работников школ, на втором этапе – воспитателей дошкольных образовательных учреждений (ДОУ), затем иных педагогических работников ДОУ и т.д.) в рамках одной отрасли. В большинстве образовательных учреждений (ОУ) такой подход вызывает социальное напряжение.

Проблемы правового регулирования заработной платы работников бюджетных отраслей остро стояли перед всеми правительствами РФ буквально с начала 90-х годов. Еще в законе РФ об образовании 1992 года была декларирована норма, в соответствии с

которой средняя заработная плата учителей должна была быть равной средней заработной плате по экономике. Однако это стало возможным лишь 20 лет спустя.

Система оплаты труда работников федеральных государственных учреждений установлена в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583 (отменившим ЕТС).

Эта система и системы оплаты труда, введенные с учетом норм, установленных этим постановлением, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления соответственно в государственных учреждениях субъектов РФ и муниципальных учреждениях, позволили реализовать более гибкие подходы к регулированию оплаты труда в зависимости от квалификации работников и сложности труда, существенно расширить самостоятельность учреждений в решении вопросов оплаты труда работников с одновременным повышением ответственности руководителей учреждения, повысить роль стимулирующих выплат, которые в настоящее время составляют в федеральных государственных учреждениях до половины от заработной платы в целом, в государственных учреждениях субъектов РФ и муниципальных учреждениях – до 40 процентов.

Введение новых систем оплаты труда позитивно повлияло на динамику заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждений. Практически при неизменной численности работников учреждений социальной сферы в 2007 - 2011 годах среднемесячная начисленная заработная плата в учреждениях образования выросла в 1,8 раза, в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания – в 1,75 раза.

Практика применения новых условий оплаты труда показала, что в полной мере решить задачу стимулирования работников с учетом результатов их труда удалось не для всех учреждений.

Во многих случаях показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. В системах оплаты труда работников учреждений во многих случаях сохранились ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и др. без указания конкретных измеримых параметров).

В ряде учреждений стимулирующие выплаты применяются в качестве гарантированной части заработка, которая не увязана с результатами труда. Основной причиной этого является низкий размер тарифной части заработной платы, а также низкая конкурентоспособность учреждений на региональных рынках труда. В результате учреждение вынуждено премировать персонал вне зависимости от результатов труда в связи с необходимостью удержания имеющихся работников.

Введение новых систем оплаты труда привело к значительным, не всегда обоснованным различиям в оценке сложности и результатов труда, увеличению дифференциации между заработной платой руководителя и работников учреждения. Так, среднемесячная заработная плата отдельных руководителей федеральных государственных учреждений существенно (более чем в 10 раз) превышает заработную плату работников основного персонала этих учреждений. В то же время, если брать уровень образовательных учреждений субъектов РФ или муниципальных ОУ, то здесь имеется противоположная проблема – размер должностных окладов их руководителей меньше должностного оклада высококвалифицированного педагога. Чтобы каким-то образом ликвидировать такую ситуацию соответствующие администрации устанавливают доплаты и надбавки, которые в совокупности превышают размер должностного оклада и составляют в структуре заработной платы руководителей ОУ более 50%.

С учетом изменений в институте заработной платы в учреждениях необходимо провести работу по заключению в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками в целях уточнения показателей, критериев, условий и размеров осуществления стимулирующих выплат.

Изменение систем стимулирования должно включать упразднение постоянных выплат, формально классифицированных как стимулирующие, но реально не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей,

Н. М. Сенников

*Проблемы
и вопросы
практической
реализации новых
систем оплаты
труда работников
общего
образования
Санкт-Петербурга*

с возможностью перераспределения средств на увеличение окладов работников и на реальные выплаты стимулирующего характера.

При этом основой для повышения стимулирующей роли заработной платы будет построение сквозных отраслевых систем показателей оценки эффективности деятельности учреждений при оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ) по принципу «Российская Федерация – субъект Российской Федерации – учреждение – работник».

Целевые индикаторы развития отрасли при этом устанавливаются в соответствующих государственных программах и «дорожных картах», разрабатываемых в соответствии с Бюджетным посланием Президента Российской Федерации о бюджетной политике в 2013-2015 годах и утверждаемых Правительством РФ.

На уровне субъектов РФ с учетом отраслевых целевых индикаторов устанавливаются соответствующие индикаторы развития образования, науки, культуры, здравоохранения и социального обслуживания населения в каждом субъекте РФ и разрабатываются необходимые мероприятия по их достижению.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Периодичность оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей устанавливается органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя в соответствии с положениями «дорожных карт» по каждой сфере деятельности учреждения.

С 2013 года предусматривается заключение трудовых договоров с руководителями учреждений на основе типовой формы, в которой в качестве одного из критериев оценки деятельности руководителя при назначении ему стимулирующих выплат будет предусмотрено соотношение средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, получаемой за осуществление возложенных на них должностных обязанностей за счет всех источников, и средней заработной платы по соответствующему субъекту РФ с учетом достижения средних для отдельных категорий работников показателей по каждому субъекту РФ, определенных указами Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761.

Кроме того, в типовой форме трудового договора будет предусматриваться конкретизация показателей и критериев оценки деятельности руководителя, размеров и условий назначения ему стимулирующих выплат, что будет способствовать повышению эффективности работы руководителя и обеспечению реализации целей и задач деятельности учреждения.

Актуализация квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ), организация соответствующей профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников учреждений, наряду с совершенствованием системы оплаты труда и разработкой систем оценки эффективности деятельности работников, создаст основу для использования принципов эффективного контракта.

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Под «эффективным контрактом» понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на:

- наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;
- системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке;

Н. М. Сенников

*Проблемы
и вопросы
практической
реализации
новых систем
оплаты труда
работников
общего
образования
Санкт-Петербурга*

- системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке;
- системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем;
- подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не должны допускать двойного толкования.

Введение «эффективного контракта» должно способствовать наиболее полному отражению в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда и предоставления льгот.

Этапы перехода на «эффективный контракт» и темпы повышения оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы согласно Программе должны быть увязаны с результатами указанных изменений в соответствующих дорожных картах.

Применение показателей и критериев эффективности работы при построении систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений должно осуществляться с учетом следующих принципов:

- до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки выполнения трудовой функции, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда;
- вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;
- условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Достижение показателей, определенных указами Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, осуществляется в отношении соответствующей категории работников в целом. При этом сохраняется обусловленная различиями в сложности труда дифференциация в оплате труда работников, занимающих различные должности, относящиеся к одной категории (например, профессор и ассистент, дирижер и суфлер, главный и младший научные сотрудники).

Таким образом, заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного упомянутыми указами Президента РФ для соответствующей категории работников. Довольно часто работники не осознают до конца эту истину, и им приходится объяснять, что Президент не принимал решения об установлении всем работникам зарплаты на уровне средней по экономике.

В 2017 году на основе анализа реализации Программы будут сформированы предложения о подходах к регулированию системы оплаты труда работников учреждений на период после 2018 года с учетом достигнутых показателей по уровню оплаты труда.

В соответствии с п. 2 Методики расчета фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников (СЗП) она исчисляется по следующим категориям работников:

- педагогические работники дошкольных образовательных учреждений, педагогические работники образовательных учреждений общего образования, в том числе учителя, педагогические работники учреждений дополнительного образования детей;
- преподаватели и мастера производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, преподаватели образовательных учреждений высшего профессионального образования, научные сотрудники;

Н. М. Сенников

*Проблемы
и вопросы
практической
реализации новых
систем оплаты
труда работников
общего
образования
Санкт-Петербурга*

- работники учреждений культуры, социальные работники;
- младший медицинский персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг), средний медицинский (фармацевтический) персонал (персонал, обеспечивающий условия для предоставления медицинских услуг), врачи, работники медицинских организаций, имеющие высшее медицинское (фармацевтическое) или иное высшее образование, предоставляющие медицинские услуги (обеспечивающие предоставление медицинских услуг).

Показатель средней заработной платы категории работников учреждений социальной сферы и науки по итогам организуемого статистического наблюдения исчисляется в отношении работников списочного состава по основной работе делением фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без фонда заработной платы внешних совместителей и фонда заработной платы по договорам гражданско-правового характера с лицами, не являющимися работниками учреждений) на среднесписочную численность работников (без внешних совместителей и лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера) и на количество месяцев в периоде. При этом в сумму начисленной заработной платы работников списочного состава по основной работе включается оплата труда по внутреннему совместительству, а также вознаграждения по договорам гражданско-правового характера, заключенным работниками списочного состава со своим учреждением.

К сожалению, предложенная схема имеет определенные изъяны. Прежде всего, это то, что фонд заработной платы (ФЗП) делится не на число ставок, а на списочный состав, что приводит к тому, что в случае дробления ставок увеличивается количественный состав и идет перерасход ФЗП. Кроме того отдельный учет по различным категориям педагогических работников приводит к парадоксальным ситуациям. Например, в учреждении трудятся учителя и педагоги дополнительного образования, учет средней заработной платы по которым ведется отдельно. Учителя, как правило, работают более чем на ставку, и при этом, естественно, при расчете средней заработной платы у них учитывается вся заработная плата независимо от нагрузки. В то же время педагоги дополнительного образования тоже, как правило, работают менее чем на ставку; при этом они учитываются как отдельные единицы.

В результате (условно), на трех педагогов, которые работают по 2 часа в неделю и трех учителей с нагрузкой в полторы ставки (27 часов в неделю) согласно Указаниям должен быть выделен один и тот же фонд заработной платы. Получается, что учитель за 27 часов в неделю получит 34000 рублей и педагог дополнительного образования за ДВА часа в неделю получит те же 34000 рублей.

Формирование системы оплаты труда предполагает применение в учреждениях мер морального стимулирования, создание созидательной атмосферы в трудовых коллективах.

С результатами работы учреждений и конкретных работников должны быть увязаны также структура и условия получения различных денежных и натуральных выплат, входящих в «социальный пакет», применяемый в учреждениях.

Внедрение эффективного контракта неизбежно приведет к перераспределению средств, затрачиваемых на основной и прочий персонал ОУ. Уже в настоящий момент для ОУ остро стоит вопрос о значительном разрыве в заработных платах педагогического состава и остальных членов трудового коллектива – административно-хозяйственно-го и вспомогательного персонала.

Следующая проблема – это выработка критериев о соотношении результативности и качества образования с финансированием, т.е. связь качества с муниципальным заданием, системой оплаты труда, системой оценки качества, квалификационными характеристиками, профессиональными стандартами и т.д. При этом особое значение имеет определение термина «качество образования». Согласно п.29 ст. 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г №273-ФЗ, качество образования – это комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в

интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

Как можно видеть из определения, качество образования включает в себя такую характеристику, как соответствие потребностям физического лица, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы. Как показывает судебная практика, иногда родители считают, что если их ребенок не поступил в то учебное заведение, которое он или его родители планировали, это свидетельствует о низком качестве образования, полученного им в предыдущем образовательном учреждении, которое должно нести материальную ответственность. Такое определение качества образования может приводить к необоснованным претензиям со стороны учащихся и их родителей.

Таким образом, практическая реализация реформы образования и в первую очередь реформирование института оплаты труда диктует дальнейшее совершенствование правовых механизмов, обеспечивающих модернизацию системы образования.

Роль профсоюзов во внедрении новой системы оплаты труда в бюджетной сфере Красноярского края (на примере работников культуры)

Романова Лилия Владимировна,
ЮРИСТ КРАСНОЯРСКОЙ КРАЕВОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

Правовой статус современных российских профсоюзов определяется Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Исходя из содержания данных документов, одной из главных функций профсоюзов является регулирование оплаты труда, которая реализуется через их участие в разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда и, в частности, трехсторонних соглашений, регламентирующих условия оплаты труда по отраслям. Какую же роль играют профсоюзы во внедрении новой системы оплаты труда (НСОТ) в бюджетной сфере? Рассмотрим этот вопрос на примере работников культуры Красноярского края.

Но сначала несколько вводных положений.

Для разных уровней финансирования бюджета системы оплаты труда работников учреждений определяются разными нормативными актами.

Так, федеральные бюджетные (казенные) учреждения используют федеральные законы (иные нормативно-правовые акты). В настоящее время действует Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 №583 (далее – Постановление N 583), которым в том числе утверждено и Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений. Также такие учреждения должны применять ряд приказов Министерства культуры и Министерства здравоохранения и социального развития России.

Что касается отраслевых положений, то федеральные учреждения культуры должны руководствоваться следующими нормативными актами:

- Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Л. В. Романова
*Роль профсоюзов
во внедрении
новой системы
оплаты труда в
бюджетной сфере
Красноярского
края (на примере
работников
культуры)*

- Приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

Учреждения субъектов Российской Федерации устанавливают систему оплаты труда на основании федеральных законов (иных нормативно-правовых актов) и законов субъектов Российской Федерации. Регионы вправе самостоятельно устанавливать системы оплаты труда (п. 2 ст. 26.3 Федерального закона от 06.10.1999 №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»).

Муниципальные учреждения руководствуются федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления. Это значит, что на уровне муниципалитетов порядок и условия оплаты труда органы местного самоуправления устанавливают самостоятельно (п. 2 ст. 53 Федерального закона от 06.10.1999 №184-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»).

Для регионов и муниципалитетов Постановление №583 не является обязательным. Но нужно помнить, что заработная плата работников муниципальных и региональных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов, ставок соответствующих профессиональных квалификационных групп (Письмо Минобороны России от 25.04.2009 №315/2/203). Кроме того, учреждения любого уровня должны учитывать Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов (ст. 135 ТК РФ). На 2011 г. они утверждены Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10.12.2010 (протокол №10).

Следует отметить, что большинство субъектов Федерации при установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и муниципальных учреждений предусмотрели установление окладов по профессиональным квалификационным группам, применение повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Так, например, системы оплаты труда в Забайкальском крае, Иркутской области и ряде других субъектов полностью аналогичны системам оплаты труда, которые устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

В тоже время ряд субъектов применяют системы оплаты труда полностью или частично отличные от федеральных, в частности Красноярский край (нет повышающих коэффициентов, размеры минимальных окладов ниже федеральных).

В учреждениях культуры по состоянию на 1 октября 2010 года новые системы оплаты труда введены в 50 субъектах Российской Федерации при увеличении фонда оплаты труда (ФОТ) учреждений от 5 % (Саха Якутия) до 50,6 % (областные учреждения Ульяновской области), а также без увеличения ФОТ (Воронежская область). В большинстве регионов Российской Федерации при введении НСОТ была осуществлена оптимизация штатной численности работников учреждений, а также ликвидация учреждений культур (Брянская, Вологодская, Воронежская, Ивановская, Костромская, Оренбургская, Саратовская области и др.).

Переход на новые системы оплаты труда также обеспечивает рост средней заработной платы работников бюджетных учреждений. Например, в Красноярском крае темп роста средней заработной платы работников бюджетных учреждений культуры после введения новых систем оплаты труда составил 117,7% -120,5%.

При этом доля стимулирующих выплат в ФОТ при НСОТ в сфере культуры составила 59,6 %. (по информации Министерства культуры Красноярского края). Хотя существует

необходимость по установлению соотношения доли базовой части заработной платы не менее 60 %, доли выплат стимулирующего характера не менее 40 %.

Рассмотрим в качестве примера поэтапного введения новых систем оплаты труда опыт Красноярского края в сфере культуры.

Одними из первых участников эксперимента в 2010 году стали два краевых учреждения культуры: Государственный центр народного творчества и краевая детская библиотека.

В результате проводимого Красноярской краевой организацией Российского профессионального союза работников культуры мониторинга в течение 2010-2011 годов в учреждениях обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников.

С внедрением новой системы оплаты труда, уровень заработной платы по итогам года повысился в среднем на 20% и в библиотеке, и в Центре.

Сотрудников, размер заработной платы которых снизился по сравнению с тарифной системой оплаты труда, в учреждениях нет. По данным Министерства культуры Красноярского края повысилась заинтересованность сотрудников в достижении высоких результатов деятельности и повышении качества работы учреждения.

Для примера посмотрим индивидуальный рост заработной платы по основным должностям за 2010 год (сведения предоставлены Территориальным органом федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю) (см. таблицу).

Наименование должности, профессии	КТС	НСОТ	Отклонение	
			руб.	%
Ведущий библиотекарь	12100,0	15066,0	2966,0	124,5
Главный библиотекарь	13545,10	15066,0	4007,3	129,6
Ведущий методист	8532,2	10019,6	1487,4	117,4
Художественный руководитель	13685,3	16261,9	2576,6	118,8

Так как оплата труда работников осуществляется в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждений, размер стимулирующих выплат индивидуален для каждого работника.

Второй этап стартовал с 1 сентября 2011 года. Участниками эксперимента стали 17 из 26 заявленных учреждений культуры, из них краевых учреждений – 4, муниципальных – 13.

В качестве плюсов для введения НСОТ можно отметить следующее:

Во-первых, это сама цель введения – повышение заработной платы и качества услуг, потребителями которых все мы являемся. Кроме того, введение НСОТ происходит с увеличением ФОТ на 20 %, т.е. работники получили увеличение заработной платы на фоне отсутствия ее повышения в течение двух лет.

Во-вторых, переход осуществляется в порядке эксперимента, а это позволяет совершенствовать нормативные правовые акты и мероприятия по введению НСОТ. При разработке нормативных правовых актов и локальных нормативных актов учитывается мнение профсоюзов всех уровней. В связи с этим, переходя на новую систему оплаты труда, необходимо тщательно разрабатывать и принимать с учетом мнения первичной профсоюзной организации такие локальные акты, как положение по оплате труда работников, положение о премировании, положение об аттестации, коллективный договор.

Профсоюзами осуществляется мониторинг реализации НСОТ в учреждениях. Непосредственно в учреждениях первичные профорганизации участвуют в оценке деятельности работников при установлении стимулирующих выплат.

В-третьих, НСОТ стимулирует работников на увеличение активности, дает возможность инициативным работникам иметь более высокую заработную плату.

Л. В. Романова
*Роль профсоюзов
во внедрении
новой системы
оплаты труда в
бюджетной сфере
Красноярского
края (на примере
работников
культуры)*

В-четвертых, критерии оценки результативности и качества труда, исходя из которых, работник знает, за что получит стимулирующие выплаты, могут конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, локальных нормативных актах с учетом специфики учреждения.

Тем не менее, хотелось бы отметить ряд проблем, возникших при подготовке по введению и реализации НСОТ.

Итак, первая проблема. Длительное время отсутствовали нормативные правовые акты, обязательные для реализации НСОТ. Не установлены Правительством РФ базовые ставки по персональным квалификационным группам, которые бы позволили определить единые подходы в определении размеров гарантированной части заработной платы в отрасли.

В настоящее время минимальные размеры окладов работников краевых и муниципальных учреждений ниже, чем размеры минимальных окладов работников федеральных учреждений, в 1,5-2 раза.

Указанное обстоятельство связано в первую очередь с различным финансированием федеральных, краевых и муниципальных учреждений (на федеральном уровне ФОТ повышается на 30%, а на краевом и муниципальном уровнях - на 20%). Выплата, устанавливаемая за опыт работы на федеральном уровне, производится с учетом стажа работы в отраслевом учреждении. На региональном уровне стаж работы не учитывается.

Вторая проблема. Ряд учреждений, в ходе эксперимента перешедшие на НСОТ, вплоть до 30 августа 2011 года не имели возможности воспользоваться Единым квалификационным справочником по должностям руководителей, специалистов и служащих в сфере культуры и искусства, с учетом которого должны устанавливаться размеры окладов, несмотря на то, что он был принят приказом Минздравсоцразвития РФ №251н от 30 марта 2011 года.

Данное обстоятельство связано с тем, что до 30 августа он не был официально опубликован. Кроме того, у ряда должностей и профессий работников, отнесенных к персональным квалификационным группам, утвержденным приказами Минздравсоцразвития РФ, размеры окладов стали ниже размеров тарифных ставок (например, главный библиотекарь, главный библиограф, методист, художник-реставратор и др.).

Третья проблема. Законодателем установлено, что размер заработной платы работников при новой системе оплаты труда не может быть ниже, чем при тарифной системе. Но в тоже время, субъектам рекомендовано руководствоваться нормативными правовыми актами, разработанными на федеральном уровне, в связи с чем установление повышающих коэффициентов к окладам работников не носит обязательного характера. К сожалению, в Красноярске и Красноярском крае повышающие коэффициенты не установлены.

Вышеуказанные факторы привели к снижению окладов у части работников, и последние ощущают определенную ущемленность. Ранее, добросовестно выполняя работу, работник знал о том, какой размер заработной платы он получит. После перехода на новую систему оплаты труда, не выполняя определенных условий, установленных работодателем, например, не увеличивая количественные показатели работы (при этом качество работы высокое), рассчитывать на более высокий уровень заработной платы работник не всегда может. Это одна из причин для необходимости установления соотношения доли базовой части заработной платы не менее 60%, доли выплат стимулирующего характера не менее 40%.

Четвертая проблема. Непонимание работниками учреждений культуры механизма установления окладов и стимулирующих выплат.

Так, в сентябре 2010 года Красноярской краевой организацией Российского профессионального союза работников культуры проводилось анкетирование работников учреждений, перешедших на НСОТ. Из 119 респондентов разных категорий с различным стажем работы оклад уменьшился у 17% респондентов; увеличился у 37% респондентов; увеличился незначительно у 34% респондентов; остался без изменений у 12% респондентов.

Несмотря на то, что заработная плата работников в целом не уменьшается, ряд респондентов отмечают снижение окладов и, соответственно, уменьшение заработной платы. У 20% респондентов заработная плата увеличилась от 100 до 500 рублей; у 16% – от 500 до 1000 рублей; у 25% – от 1000 до 2000 рублей; у 13% зарплата увеличилась больше, чем 2000 рублей. У 7% респондентов заработная плата снизилась; а у 19% – не изменилась.

Л. В. Романова

*Роль профсоюзов
во внедрении
новой системы
оплаты труда в
бюджетной сфере
Красноярского
края (на примере
работников
культуры)*

В ноябре-декабре 2011 года было проведено анкетирование части учреждений культуры, перешедших на НСОТ с 1 сентября 2011 года.

Например, в одном из краевых учреждений установлено, что из 29 респондентов оклад увеличился у 86%, остальные затруднились ответить.

В целом отношение к НСОТ:

- положительное – 28%;
- отрицательное – 3%;
- затруднились ответить – 69%.

Пятая проблема. Организация эксперимента по НСОТ.

Участие в эксперименте по переходу на НСОТ в 2010 году ограничивалось только бюджетными учреждениями «нового» типа. Казенные учреждения и бюджетные учреждения «старого» типа участвовать в эксперименте не имели возможности. Например, «Красноярский хореографический колледж» – единственное краевое казенное учреждение, которое не имело возможности участвовать в эксперименте.

Кроме того, несвоевременность уведомления учреждений о начале проведения конкурсного отбора приводила к тому, что документы учреждениями предоставлялись за неделю до окончания конкурса.

А поскольку для участия в проводимом эксперименте одним из обязательных условий является согласование с профсоюзом представляемых документов, многие учреждения не смогли реализовать свое право по участию в эксперименте в полной мере. На согласование представлялись документы, на основании которых можно сделать вывод, что руководители, принимая решение об участии в эксперименте, акцентировали свое внимание исключительно на увеличении ФОТ на 20%. Смешиваются понятия тарифной и новой системы оплаты труда, отсюда «некачественные» проекты локальных нормативных актов, коллективных договоров. Кроме того, несоблюдение норм трудового законодательства, а именно не направление работникам соответствующих уведомлений в двухмесячный срок.

В ряде территорий специалисты (юристы, экономисты) устранились от оказания квалифицированной помощи в составлении проектов локальных актов, в связи с чем все необходимые коррективы либо составление новых локальных нормативных актов «ложились на плечи» руководителей учреждений и Красноярской краевой организации профсоюза работников культуры.

Несвоевременные подготовка и принятие муниципальных правовых актов, регламентирующих новую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений (например, г. Шарыпово, г. Сосновоборск) усложнила переход на НСОТ, локальные нормативные акты принимались без необходимых оснований.

Учитывая обозначенные проблемы, следует отметить, что роль профсоюзов в их решении и преодолении многозначна.

Целесообразно акцентировать внимание при переходе на новую систему оплаты труда на следующем:

- необходимо внести изменения в трудовые договоры (заключать дополнительные соглашения) с работниками учреждений и привести их в соответствие новым условиям оплаты труда, а также четко определить трудовые функции работников согласно действующему трудовому законодательству;
- проработать критерии и показатели эффективности труда работников учреждений с целью их уточнения, дополнения и конкретизации. При установлении показателей эффективности необходимо учитывать специфику учреждений соответствующих видов деятельности;
- при переходе на НСОТ следует исключить случаи установления заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) меньших размеров, чем она была установлена на основе тарифной сетки, при сохранении (а не увеличении) того же объема должностных обязанностей;

- руководителям учреждений и первичным профсоюзным организациям более детально относиться к разработке локальных нормативных актов, учитывать специфику работы учреждения;
- использовать демократические процедуры (создание комиссий, рабочих групп) при установлении стимулирующих выплат с целью исключения конфликтных ситуаций;
- более широко освещать ход проводимой реформы в средствах массовой информации.

Федерация профсоюзов Красноярского края и Законодательное собрание Красноярского края в 2009 году подписали соглашение о взаимодействии, предоставляющее ФПКК возможность получать актуальную информацию от профильных комитетов парламента и участвовать в проектировании законов.

Профсоюзы, в частности Красноярская краевая организация Российского профессионального союза работников культуры, оказывают практическую помощь при разработке и согласовании нормативных правовых актов, локальных правовых актов учреждений, проводят мониторинг по оплате труда в учреждениях, выходят с конструктивными предложениями к органам исполнительной и законодательной власти по внесению изменений в нормативные правовые акты.

...Но все же, думается, действовать надо более целенаправленно, используя все возможные в данной ситуации механизмы, в частности усилить инициативу в области законодательства; необходимо укреплять и межсоюзные связи, больше внимания уделять профсоюзному обучению и профсоюзной солидарности, чтобы наш голос был не только громок, но и авторитетен. И чтобы переход на новую систему оплаты труда был одинаково эффективен как для развития бюджетных отраслей, так и для повышения благосостояния их работников.

Л. В. Романова

*Роль профсоюзов
во внедрении
новой системы
оплаты труда в
бюджетной сфере
Красноярского
края (на примере
работников
культуры)*

Опыт защиты трудовых прав трудовыми мигрантами – практика МП «Новые профсоюзы»

ПРИНЕВ ПЕТР НИКОЛАЕВИЧ,
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ
МЕЖРЕГИОНАЛЬНОГО ПРОФСОЮЗА
«НОВОПРОФ», ПОМОЩНИК
ДЕПУТАТА ЗС ЛО ЭТМАНОВА А.В.

Добрый день, меня зовут Петр Принев. Я являюсь заместителем председателя межрегионального профсоюза «Новые профсоюзы». Мы существуем уже три года. Это новая организация, которая объединяет трудящихся в сфере ЖКХ, полиграфии и пищевой промышленности, т.е. мы являемся многоотраслевым профсоюзом.

Мы столкнулись с трудовой миграцией как профсоюзная организация в 2011 году, когда в одной из наших первичных профсоюзных организаций в Красносельском районе работников стали выдавливать с работы и замещать трудовыми мигрантами. В процессе обсуждения мы поняли, что просто быть против трудовой миграции для профсоюзов на сегодня глупо. Надо выходить на работу с трудовыми мигрантами, пытаться их вовлечь в работу профсоюза и организованно давать отпор работодателю, содействовать нормальному, официальному оформлению трудовых мигрантов. В 2012 году, благодаря поддержке ЦСТП, в частности Елены Герасимовой, Анны Моргуновой, мы запустили данный проект по организации мигрантов, смогли масштабно подойти к этой проблеме. В своем выступлении я освещу некоторые моменты.

Начну с того, что к нам в профсоюз обращаются трудовые мигранты из среднеазиатских республик, а именно: из Узбекистана, Таджикистана, Киргизстана. Возраст мигрантов составляет от 20 до 50 лет, сферы труда: ЖКХ, строительство, пищевое производство, торговля, клининг, кейтеринг. Таким образом, эти мигранты готовят обеды, моют полы, производят и продают продукты питания, строят наши дома, подметают наши улицы, т.е. огромная сфера задействована.

Обращаются в основном с одной проблемой – невыплата заработной платы. Эта проблема стоит достаточно остро. Если на первом этапе работы по данному вопросу приходили двое из трех трудовых мигрантов, то сегодня это трое из трех, т.е. сто процентов обращений. Для себя мы делим эту проблему на три вида. Первый вид – это полная невыплата заработной платы, т.е. работодатель принял мигранта на работу, мигрант отработал 2-3 месяца, трудовые отношения прекращаются по различным основаниям, но зарплата остается у работодателя. Второй вид – частичная невыплата заработной платы, когда работодатель в трудовом договоре ставит минимальную заработную плату, но договариваются о серой части оплаты примерно 70%. В случае временных финансовых проблем трудовые мигранты просто увольняются с оплатой по минимуму. Третий вид – задержка заработной платы, когда работодатель применяет следующую схему гипноза: он «свежеустроенным» трудовым мигрантам объясняет, что их заработная плата на 3-5 месяцев может быть заморожена, а потом они её получают, сразу и много. Когда проходят эти 3-5 месяцев, все сроки давности истекают, и работодатель говорит, что работники могут гулять спокойно либо продолжать трудиться, и тогда, через год, есть вероятность получить свою заработную плату.

Наши данные показывают, что трудовые мигранты зачастую трудятся в отсутствие трудовых договоров. У большинства, т.е. у 90%, ненадлежащим образом оформлено разрешение на работу. Обращения по невыплаченной заработной плате самими работниками затягиваются. Например, сейчас апрель, а обращения поступают за январь прошлого года. Размер задолженности перед коллективами в 15-20 человек может составлять от восьмисот тысяч до полутора миллионов. Часто работники приходят без информации о работодателе, не зная даже адреса, места работы. После обращения мы, как детективное бюро, вынуждены выяснять работодателя, находить место работы через те контакты, которые у них есть.

Чаще всего, это телефон менеджера, который курирует данный участок или руководит данным цехом. Например, в маленьком чаеразвесочном цехе есть менеджер по имени Вася, который выдает зарплату. Это вся информация о работодателе. Еще одна проблема – около 80% мигрантов плохо изъясняется по-русски. Это то, с чем мы начинаем работать.

Для себя мы определили следующую схему работы. У нас работает органайзер – это человек из трудовых мигрантов, который разговаривает на двух языках. Поясню для лучшего понимания: органайзер – это работник профсоюза, работающий непосредственно с трудящимися «в поле». Именно органайзер устанавливает первый контакт. Далее органайзер и юрист в связке помогают в составлении жалобы нашему мигранту. И далее куратор сектора работы с мигрантами вместе с юристом решают, как взаимодействовать с тем или иным работодателем.

Работа с обращениями сразу делится на две группы: индивидуальные и коллективные, – поскольку работники к нам обращаются как индивидуально, так и целыми группами. Из свежих можно назвать обращение дворников из Петродворца. В этом случае, пришел коллектив порядка пятидесяти человек с проблемой задержки заработной платы на три месяца. Компания нам уже известна, будем с ними работать. В качестве примера индивидуального обращения приведу ситуацию, когда приходит строитель и говорит, что работает в «Метрострое», но кем не знает. Объясняет, что копает землю и ему за это обещали двадцать тысяч, но заплатили десять и выгнали. Мы данное обращение сортируем и проговариваем с юристами дальнейшие действия.

Способ решения проблемы зависит от ситуации. Мы пытаемся договориться с работодателем о выплате заработной платы. Также мы можем принять решение о начале той или иной кампании с участием трудовых мигрантов по возвращению своих денег. Договоренность с работодателем тоже требует основательной подготовки, потому что мигрант, юрист и куратор сектора должны определить, что поможет надавить на работодателя в данной ситуации. Со своей стороны, мы помним, что никаких подтверждающих документов у нас нет на руках. Дальше мигрант и куратор сектора выходят на работодателя и начинают разговаривать, по итогам мигранты либо получают свою заработную плату, либо не получают.

В случае неудачи мы переходим ко второй фазе – давлению на работодателя. При работе по подготовке документов с работодателем мы для себя определили четыре стороны работы: государственные органы, СМИ, сами мигранты и профсоюз. Государственные органы – это гострудинспекция, прокуратура, обращения в которые бесполезны, но в принципе для страха используются. Обращения в УФМС и ФНС страшнее для работодателя, особенно УФМС. Мы взяли за практику, что трудовые мигранты в своих обращениях или заявлениях в профсоюз, разрешают нам обращаться в УФМС. При обращении в УФМС мы показываем те суммы, которые работодатель берет за ненадлежащее оформление разрешений на работу. Так, при заработной плате в 20 тысяч стоимость разрешения составляет 18 тысяч. При заработной плате в 15 тысяч из заработной платы вычитывается 7 тысяч. И естественно мы это все подкрепляем верой в светлое будущее Российской Федерации – обращениями на имя Владимира Владимировича Путина, в Администрацию Президента Российской Федерации, или к Дмитрию Анатольевичу Медведеву, с надеждой тоже на все хорошее. Мы прекрасно понимаем, что кураторство данных обращений заставляет прокуратуру более или менее работать, так же как и Федеральную налоговую службу. Помимо этого, мы параллельно начинаем кампанию в СМИ, для чего создаем информационный повод. Мы публикуем обращения тех трудовых мигрантов, которые к нам обратились, и призываем общественность взять ситуацию под контроль. Даем в открытый доступ всю информацию о работодателе, его контактные телефоны и просим журналистов как можно активнее связываться, общаться с этим работодателем. Также выходим на деловые круги данного работодателя и связываем его деловую репутацию с обязательствами перед работниками. В данном случае мы акцентируем внимание на следующем; если он обманывает одних, то где гарантия, что он не обманет и вас?

Трудовых мигрантов мы тоже активно просим участвовать в возвращении своей же заработной платы. Во-первых, у них есть эффективнейшее оружие – это мгновенное распространение информации о том или ином работодателе, использующем труд мигрантов, в своем круге общения. Т.е. информация, в какую фирму нельзя устраиваться,

расходится по Санкт-Петербургу за 3-4 дня. Во-вторых, активное участие самих же мигрантов во всех действиях профсоюза. Мы сначала проявляли некую слабость и благотворительность, считали, что нельзя требовать от мигрантов чрезмерного участия в возвращении своих денег. Мы ошибались. Не просто можно, а нужно. Чем чаще и активнее это делать, тем больше эффект. Профсоюз берет на себя активную уличную кампанию. С одной стороны – это митинги, пикеты, всевозможные коллективные обращения, раздача листовок у офиса. С другой стороны – это активная внутрипроизводственная компания, т.е. мы ищем контакты с местными рабочими, объясняем им ситуацию, просим у них содействия в разрешении данной проблемы. Тех же трудовых мигрантов мы просим как можно чаще приносить материалы в как можно больших количествах и показывать, что творится внутри. В комплексе работодателя хватает примерно на два с половиной месяца, потом у нас начинаются переговоры, и мы так или иначе приходим к соглашению.

Неудачи возникают чаще всего в случае, когда работодатель исчезает как юридическое лицо. Трудовые мигранты, особенно в сфере ЖКХ, чаще всего устроены в фирмы-однодневки, различные аутстаффинговые компании, которые заключают договор об оказании услуг с клининговой компанией, клининговая компания – с управляющей, управляющая – ещё с кем-то. В итоге не найти ни работодателя, ни зарплату.

Заострю внимание на следующем моменте. Практика показывает, что установить и подтвердить наличие трудовых отношений через обращение в госорганы невозможно. Прокуратура и Гострудинспекция открещиваются от этого. Подтверждающие документы не работают, например, временный пропуск на производство, санитарные книжки, где работодатель может вписать фамилию. Мы прекрасно понимаем, что суды в таком случае для нас закрыты, потому что сроки пребывания трудовых мигрантов до полугода, а время судебного разбирательства около восьми месяцев. В этой ситуации рабочий вряд ли получит свои деньги. Кроме того, привлечь работодателя за невыплату заработной платы к уголовной ответственности тоже невозможно. В отношении обращений по фактам мошенничества или присвоения заработной платы прокуратура или следственный комитет дают смешные отписки о том, что заработная плата это то, что работник ещё не имеет, но уже утратил, и поэтому такое поведение работодателя мошенничеством быть не может.

За период нашей совместной деятельности с ЦСТП с августа 2012 года по апрель 2013 года произошли следующие изменения. Мы рассмотрели, как небольшая профсоюзная организация в 1200 членов, без мигрантов, более 300 обращений. Возвращено работникам 3 млн. рублей. В ходе кампаний мы провели 4 забастовки, 8 стоп-акций, включая таковые на производствах, 6 пикетов, 2 митинга. При этом трудовые мигранты, вовлеченные в процесс, сделали два социальных марша в Санкт-Петербурге вместе с обычными трудящимися.

Резюмирую свое выступление. За заработную плату мигрантам на самом деле можно и нужно бороться, будучи членом нашего профсоюза. Мы не боремся за них, трудовые мигранты сами борются. Просто до каждого надо донести, что получение его денег зависит только от него в большей части. В связи с этим, все обращения подписывают, отправляют на почте сами трудовые мигранты. В прокуратуру мы ходим вместе. И в итоге в нашем профсоюзе сейчас идет цепная реакция. И трудовые мигранты к нам начали вступать осознанно. Это радует. Если раньше мы им объясняли зачем, что, как и почему, то сейчас раздаётся звонок: «Здравствуйте, а вы нас к себе возьмете?» Наша стратегия начинает работать.

ОБСУЖДЕНИЕ

Новая Т.А.: Платят ли мигранты профсоюзные взносы? Каким образом, безналично или нет?

Принёв П.Н.: Да. Мы берем взносы. Взносы перечисляются через Сбербанк и иные банки. Нами дается памятка о профвзносах, содержащая информацию о том, что должно быть написано в квитанции: фамилия, имя, отчество, какой профсоюз, назначение платежа (профсоюзные взносы), размер. Каждый перечисляет самостоятельно. Мы объясняем, что мы их представляем, но нам необходимо оплачивать работу юриста, отправку писем и т.д.

Новая Т.А.: А сумму определяет сам член профсоюза? Как вы контролируете оплату?

Принев П.Н.: Член профсоюза не определяет размер взноса. Для работников в сфере ЖКХ, которые получают минимум 15 тысяч, платеж составляет одну тысячу в год. Остальные платят 1% от размера заработной платы. Проконтролировать на сто процентов невозможно, поскольку сами члены профсоюза определяют, сколько им необходимо заплатить из суммы полученного заработка.

Новая Т.А.: Есть ли примеры заключения коллективных договоров?

Принев П.Н.: Коллективного договора по определению быть не может, потому что не с кем его заключать. В данных условиях возможно только заключение соглашения с администрацией города об условиях оплаты и труда или разрабатывать отраслевое соглашение, потому что профсоюзы, которые работают в небратской структуре ФНПР, уклоняются от такой работы. Например, последняя забастовка дворников, входящих в профсоюз ФНПР. Эти дворники вышли на забастовку, потому что профсоюз перестал их защищать.

Новая Т.А.: Какое взаимодействие с работодателем профсоюз ведет в этом случае?

Принев П.Н.: Сравните суммы. Вопросы заработной платы, которые мы ставим, обходятся работодателю в сумму до миллиона рублей. Вопросы привлечения к ответственности в виде штрафов – от пяти миллионов рублей. Что выгодно, отдать один миллион или пять? На стадии подготовки мы ведем эти подсчеты и выдаем их работодателю.

Новая Т.А.: Какова для вас цель защиты этих людей? Вы работаете для простых граждан либо только для своих членов профсоюза? Чтобы зарплаты росли у граждан России, у которых сегодня этот рынок отбирают мигранты?

Принев П.Н.: Мигранты не могут отобрать рынок. Рынок забирается работодателем с посылки администрации. Посмотрите на конкурсы в ЖКХ. Конкурс выигрывает тот, кто меньше платит работнику.

Например, в Петергофе местный дворник получал двадцать тысяч за уборку большой территории. На это место привлекают мигранта за шесть тысяч. Куда идет разница между двадцатью и шестью тысячами? Разница оседает у тех, кто заявляет эти конкурсы и у тех, кто в них участвует. Мигранты здесь не причем, поскольку не они определяют эти правила. Эти правила определяют чиновники в Смольном.

Пелешенко Ю.А.: Не мешает ли вашей работе то, что вы этих людей называете трудовыми мигрантами и то, что вы добиваетесь именно выплаты заработной платы? Восстановление прав в судебном порядке гражданина может растянуться на три года.

Принев П.Н.: Не мешает. Мы все представители рабочего класса, просто граждан не бывает. Бывают рабочие, трудящиеся, бывают господа работодатели-эксплуататоры. Трудовые мигранты – это трудящиеся. Они приехали сюда отдавать свою жизнь, свой труд. И бегут они сюда не за большим рублем, а чтобы выжить.

Участник конференции: Есть ли у вас сайт?

Принев П.Н.: Novoprof.org.

Признание организации прекратившей деятельность в порядке особого производства как механизм получения материнских пособий напрямую в органах ФСС РФ

САУРИН СЕРГЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ,
руководитель юридического
направления АНО «Центр
социально-трудовых прав».

В своем выступлении я буду рассказывать в меньшей степени о деятельности, а в большей степени о проблемах. Несколько последних лет Центр социально-трудовых прав занимается вопросами выплат и невыплат страховых пособий женщинам, молодым матерям.

Одной из выявленных нами проблем является «исчезновение» работодателя – это ситуация, когда работодатель фактически прекращает деятельность, но не ликвидирует организацию, и на бумаге она продолжает работу. При этом такого работодателя найти нельзя, как нельзя и взыскать с него суммы пособий из-за отсутствия у него имущества. Работодатель может быть оформлен на лицо без определенного места жительства или на лицо, отсутствующее как таковое. Следовательно, в такой ситуации нет никого, кто мог бы осуществлять деятельность от имени организации. В таких случаях возникают проблемы у довольно большого числа женщин.

Прежде чем перейти к основной части выступления, сделаю ремарку. Сегодня в первой сессии прозвучала фраза, что продавливать интересы и изменения в законодательство – это не тот способ, который используется в демократических государствах. Взамен этого способа нужна артикуляция проблемы и предложений по её решению. На мой взгляд, оба способа хороши. Практика показывает, что один без другого не работает. Я сейчас это попробую проиллюстрировать на примере озвученной мною выше проблемы.

Первоначально проблема заключалась в следующем. Законодатель, когда разрабатывал Федеральный закон «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» №255-ФЗ, подразумевал, что может возникнуть ситуация, когда на момент обращения женщины за пособием женщина получить от работодателя этого пособия не сможет по неким объективным обстоятельствам. Поэтому в закон было изначально заложено два основания для выплаты пособия напрямую через территориальный орган Фонда социального страхования. Это такие основания как, во-первых, прекращение деятельности страхователя на день обращения за пособием и, во-вторых, недостаточность денежных средств на счетах страхователя и применение очередности списания в соответствии с ГК. Когда работодатель исчезает, далеко не всегда застрахованному лицу удастся доказать наличие второго основания, т.е. недостаточность денежных средств. Само лицо не может получить информацию о состоянии счетов работодателя, требовать получения такой информации у Фонда социального страхования бессмысленно, потому что у них нет права на получение такой информации из банков. Соответственно, единственный выход – это обращаться в суд, при этом Фонд социального страхования подтверждает наличие такого основания для прямых выплат только в случае наличия картотеки № 2 (картотека неоплаченных платежных документов). Если такой картотеки нет, то и суды, и Фонд социального страхования приходят к выводу, что пособие должно взыскиваться с работодателя. Решение о взыскании с работодателя неисполнимо, потому что денег у работодателя нет и им не откуда появиться.

Остается первый путь – прекращение деятельности страхователя на день обращения за пособием. По действующему законодательству прекращение деятельности может происходить по трем сценариям: во-первых, это ликвидация организации; во-вторых, это реорганизация в форме слияния или присоединения; и, в-третьих, исключение из реестра по статье 21.1 федерального закона «О государственной регистрации юридических

С. А. Саурин

*Признание
организации
прекратившей
деятельность в
порядке особого
производства
как механизм
получения
материнских
пособий напрямую
в органах ФСС РФ*

лиц и индивидуальных предпринимателей», принудительное исключение по решению налогового органа, в случае если в течение 12 месяцев нет движения денежных средств, организация не ведет никакой деятельности и не сдает отчетов.

Но на практике не все так радужно, потому что реорганизация подразумевает наличие правопреемника. Зачастую организация, перед тем как пропасть, реорганизуется в форме слияния или присоединения и «убегает» в другой регион, осложняя жизнь застрахованному лицу, которое вынуждено подавать иск в суд по местонахождению ответчика. Как правило, вновь возникшая организация остается на бумаге, денег у неё также нет.

Что касается исключения из реестра работодателя, то это право налоговых органов, но не обязанность. Они очень редко проводят «чистки», устраняя из реестра совершенно нефункционирующие организации. В результате, организации «висят» в реестре годами, а женщины не могут получить свои пособия.

Остается единственный вариант – это ликвидация организации. Но проблема в том, что ликвидация формально не производится. Организация остается в реестре, поэтому застрахованное лицо остается её работником.

Мы долго пытались придумать механизм по получению для этих женщин пособия через территориальные органы Фонда социального страхования. Проводились и пикеты, и переговоры, были организованы слушания в Общественной палате, осуществлялось взаимодействие с Минздравсоцразвития, с центральным аппаратом Фонда социального страхования.

Сотрудники центрального аппарата ФСС предложили очень интересный механизм – установить в порядке особого производства, обратившись по месту жительства застрахованного лица, факт прекращения деятельности работодателя без юридической фиксации ликвидации организации. В ходе обсуждения этого предложения возникли следующие сомнения. Во-первых, если подавать иск по месту жительства лица, а не по месту нахождения юридического лица, то суд об этом юридическом лице ничего не знает. Во-вторых, по месту регистрации застрахованного лица не явится Фонд социального страхования, потому что филиал, в котором зарегистрирован работодатель, как правило, находится по месту нахождения юридического лица. В-третьих, законодательством предусмотрено специальное регулирование в отношении порядка прекращения деятельности организации, порядок установление факта через особое производство этим законодательством не предусмотрен. Все эти вопросы мы задали сотрудникам Фонда социального страхования. Они нас заверили, что все будет работать. В Москве получилось. Насколько я знаю, в Петербурге так и не удалось этого сделать. В Перми тоже не получилось. Судьи не понимают механизма, который придумали в Фонде социального страхования, поэтому такие заявления оставляют без рассмотрения.

В Москве получилось реализовать этот механизм во многом за счет тесной работы с Фондом социального страхования. Из центрального аппарата спустилось указание в филиалы, представители фонда участвовали в судебных процессах с нами, поддерживая эту позицию. Предоставляли документы от инспекции труда, от прокуратуры, от приставов о невозможности найти организацию. И свершилось: суд удовлетворил требования, установив факт прекращения деятельности организации. Первое такое решение вступило в силу в ноябре прошлого года. Истицы по этому делу были из одной организации. Как только решение вступило в силу, мы обратились к тем самым сотрудникам Фонда, которые поддерживали нас в судебных процессах. Они сказали, со ссылкой на центральный аппарат, что этот механизм не проработан и в законе-то прямо не предусмотрен, поэтому необходимо подождать ответа на официальный запрос в центральный аппарат.

Здесь следует сказать, что помимо предложения способа вручную получать пособия напрямую в случае исчезновения работодателя, центральный аппарат ФСС ещё и подстегнул немножко законодателя, выступив с предложениями по внесению изменений в часть 4 статьи 13 федерального закона №255. Законопроект, содержащий эти изменения, был рассмотрен в период судебных разбирательств.

В часть 4 статьи 13 было внесено новое, третье основание для прямых выплат пособий через Фонд социального страхования. Это основание предполагает выполнение двух условий: первое – невозможность установить местонахождение страхователя, его имущества; и второе – наличие судебного решения, подтверждающего факт невыплаты

С. А. Саурин

*Признание
организации
прекратившей
деятельность в
порядке особого
производства
как механизм
получения
материнских
пособий напрямую
в органах ФСС РФ*

пособий. Это основание введено как раз для того, чтобы женщины, которые прошли сложный путь: взыскали пособие с работодателя, после этого обратились к приставам, инициировали исполнительное производство и получили от приставов акт о невозможности исполнения в связи с отсутствием имущества, – могли получить пособие на основании имеющихся у них документов напрямую в фонде.

У истиц, которые признавали работодателя недействующим в порядке особого производства, оба условия, введенные этим законопроектом, были соблюдены. Во-первых, было неисполненное решение о взыскании пособия. Во-вторых, был документ от пристава о невозможности найти организацию. Поэтому женщинам, которым ФСС обещал выплатить пособия после установления факта прекращения деятельности, выплатили по этому новому основанию. В ФСС пояснили, что они погорячились с установлением факта, поскольку в законе прямо не предусмотрено такое основание. Новое же основание в законе предусмотрено прямо, и по нему можно смело выплачивать.

На сегодняшний день в Москве уже довольно много женщин получили пособия по этому новому основанию. В Санкт-Петербурге Фонд социального страхования пока не идет на прямые выплаты, возможно, ждет каких-то разъяснений, указаний.

Несмотря на определенные подвижки, некоторые проблемы остаются не решенными. Так, проблема существует для организаций, которые находятся в состоянии банкротства. Второе основание, предусмотренное в ч.4 ст.13 ФЗ №255, предполагает применение к счетам работодателя очередности списания денежных средств в соответствии с ГК. В случае банкротства очередность списания применяется, но не в соответствии с ГК, а в соответствии с федеральным законом «О несостоятельности и банкротстве». Фонд социального страхования в этих случаях пособий не выплачивает. Банкротство может длиться долго, поэтому женщины вынуждены ждать этого момента. Мы пытаемся с этим что-то делать, но пока не очень получается.

Еще одна проблема, с которой столкнулись коллеги в Санкт-Петербурге, это формулировка нового основания для прямых выплат, внесенная в часть 4 статьи 13 федерального закона № 255, согласно которой на руках у застрахованного лица должно быть судебное решение «об установлении факта невыплаты» пособия. Решение о взыскании с работодателя пособий подтверждает факт невыплаты, но на самом деле это решение о взыскании, а не решение об установлении факта. А решение об установлении факта принимается в специальном процессуальном порядке – в порядке особого производства.

И снова в ряде территориальных органов ФСС РФ возникает идея, связанная с особым производством, – для получения выплат напрямую необходимо обратиться по месту своего жительства в суд с заявлением об установлении факта невыплаты работодателем пособия.

Следует отметить, что после установления факта невыплаты пособия у Фонда может возникнуть еще один аргумент против прямой выплаты. Сегодня работодатель не выплатил, о чем есть принятое в порядке особого производства решение, а завтра – выплатит (может быть, даже не завтра, а пока человек идет из суда в приемную территориального органа Фонда социального страхования). Использование особого производства в данном случае неоправданно, и все разговоры о нем лишь воспроизводят неверное толкование действующей нормы ч.4 ст.13 ФЗ №255. Очевидно нежелание территориальных органов Фонда социального страхования, требующих такого порядка, выплачивать страховые пособия.

В связи с изложенным представляется, что остается единственное решение – переход всей системы на прямые выплаты. Когда женщина обращается за пособием к работодателю с приложением необходимых документов, а работодатель передает эти документы в ФСС, который переводит деньги на счет женщины в заявлении (сейчас работодатель выплачивает пособие за свой счет, а потом уже рассчитывается с Фондом). В ФСС нам обещали, что введение общей системы прямых выплат состоится в 2014 году.

ОБСУЖДЕНИЕ:

Новая Т.А.: В Новосибирской области запущен пилотный проект еще два года назад. На практике работники сталкиваются с проблемой, что при обращении к работодателю с заявлением и больничным листом, работодатель по неясным мотивам документы

в ФСС не передает. В итоге работники по полгода – год не получают пособий. На днях вынесено судебное решение, согласно которому по иску работницы суд обязал работодателя передать данные в ФСС. Поэтому прямые выплаты – это положительное решение, но всей проблемы оно не решит. Необходимо, чтобы женщина могла сама обращаться в ФСС без посредничества работодателя, чтобы не было злоупотребления с его стороны.

САУРИН С.А.: На первый взгляд кажется, что женщине лучше самой идти в Фонд социального страхования сразу, напрямую. Но не все так просто. Во-первых, может возникнуть проблема очередей. Во-вторых, если юристы не могут справиться с Фондом социального страхования, то женщина тоже вряд ли разберется. Во время общественных слушаний по общей концепции перехода системы на прямые выплаты рассматривалось предложение об установлении в законе специального срока для работодателя, в течение которого он обязан передать все документы в Фонд социального страхования. Если он не передает, у женщины автоматически возникает право обратиться в ФСС и получить напрямую деньги. Работодатель, не передавший документы, должен привлекаться к административной ответственности.

Насколько мне известно, законопроект о переходе на прямые выплаты на всей территории России до сих пор не внесен, а разработанное для пилотного проекта регулирование не учитывает положения об ответственности. Если бы была установлена ответственность, которую бы обеспечивали правоохранительные органы, то работодатели документы не задерживали бы в течение полугода.

ПЕЧЕНИК К.А.: К вопросу о лоббировании решения проблем. Я являюсь членом Департамента мониторинга правоприменения в Минюсте. В последний вторник рассматривался вопрос применения федерального закона № 255. У меня есть информация о практике применения этого закона за 2012 год. Сейчас готовятся вопросы для предоставления в Минюст. Я готова передавать вопросы. Минюст в этом направлении работает, пытаюсь требовать ответов на животрепещущие вопросы от ведомств. Давайте сделаем более активной нашу ассоциацию в этом направлении.

СИВОЛДАЕВ И.В.: Проблема с невыплатой пособий – это типичная проблема не только женщин, но и всех работников, у которых работодатель куда-то скрылся. Потому что у нас в массовом порядке фирмы перерегистрируются из Воронежа в Москву, в Ростов-на-Дону, чуть ли не на Дальний Восток. Директором у такой фирмы может быть назначен бомж, который рассказывает, что он с какими-то людьми ездил к нотариусу и стал директором двадцати фирм за десять тысяч рублей. В результате люди не могут свои деньги получить, и не только детские пособия, но и реально заработанные. Пытался ли кто-нибудь найти и привлечь таких работодателей к уголовной или иной ответственности? Может быть, какие-то усилия предпринять через Минюст и через Генеральную прокуратуру, через другие структуры, чтобы этих фирм-однодневок не было либо за такие действия серьезная ответственность была?

УЧАСТНИК КОНФЕРЕНЦИИ: В Санкт-Петербурге в течение трех лет работает общественная приемная, куда обращаются женщины по таким же проблемам. Мы обращаемся в Государственную инспекцию труда, в Прокуратуру, в Следственный комитет. В городе Санкт-Петербурге ни одного работодателя не привлекли к уголовной ответственности, хотя обращаемся постоянно. В 2012 году прокуратура все наши жалобы по невыплате пособий по беременности и родам и по уходу за ребенком перенаправляет в Государственную инспекцию труда и ничего не делает.

САУРИН С.А.: Привлечения к уголовной ответственности в нашей практике нет. В обществе с ограниченной ответственностью ни учредитель, ни гендиректор ответственности за данную организацию не несет. Проблема заключается в безответственных ООО.

ГЕРАСИМОВА Е.С.: У меня комментарий. Изменения, которые были внесены в Федеральный закон № 255, т.е. появившееся третье основание – это результат нашей

деятельности и кампании в Санкт-Петербурге по пособиям. Пилотный проект по пособиям – это результат бесконечных переговоров, пикетов у Фонда социального страхования по локальным проблемам. Таким образом, можно достичь полезных результатов относительно небольшими силами на основании достаточно ограниченного количества конкретных судебных дел.

САУРИН С.А.: Это как раз пример успешного совместного использования двух механизмов – артикуляции проблемы и продавливания интересов.

О работе правовой инспекции труда Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей и проведении в 2012 году «Года правовой грамотности членов профсоюза».

КУПРЕЕВ Яков Владимирович,
руководитель правового
департамента – главный правовой
инспектор труда Российского
профессионального союза
железнодорожников
и транспортных строителей

В начале выступления несколько слов скажу о профсоюзе, который представляю. Российский профсоюз железнодорожников и транспортных строителей, сокращенно – РОСПРОФЖЕЛ, объединяет более 1700000 членов профсоюза, и более половины из них трудятся в компании ОАО «Российские железные дороги», что составляет около миллиона. Соответственно, ОАО «РЖД» является нашим основным социальным партнером. На железнодорожном транспорте произошла структурная реформа, повлиявшая на работу профсоюза. Министерство путей сообщения долгое время присутствовало как работодатель, затем было создано Открытое акционерное общество «Российские железные дороги». Сегодня – это крупнейший работодатель в мире, поскольку одно юридическое лицо действует на территории от Сахалина до Калининграда. В связи с этим, у нас отраслевой уровень социального партнерства, фактически являющийся локальным. В этом и кроются основные проблемы, с которыми мы сталкиваемся. В соответствии с изменениями в Трудовой кодекс представителем работников на локальном уровне является первичная профсоюзная организация. Поэтому для заключения коллективного договора нам необходимо было создать первичную профсоюзную организацию с численностью около миллиона человек. Мы её создали и зарегистрировали в качестве юридического лица.

При регистрации в Минюсте возникли нюансы. В Минюсте по Москве нас отправили в Минюст по субъекту, поскольку сфера деятельности – общероссийская. Президиумом Верховного Суда было принято интересное решение, связанное с полномочиями на заключение коллективного договора. У нас был инцидент, когда Центральный комитет Профсоюза подписал коллективный договор, а не первичка, хотя по закону должна была заключать первичка. Президиум Верховного Суда подтвердил право Профсоюза в данном случае заключать коллективный договор с этой компанией, обосновав тем, что уровень социального партнерства фактически является отраслевым уровнем, а не локальным. Наша

Я. В. Купреев

О работе правовой инспекции труда Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей и проведении в 2012 году «Года правовой грамотности членов профсоюза»

позиция состояла в следующем. Норма статьи 29 Трудового кодекса РФ, определяющая первичку одним из единственных законных представителей в социальном партнерстве на локальном уровне, противоречит конвенции МОТ, поэтому следует применять нормы международного права. Президиум подошел к этой проблеме творчески.

Теперь о правовой инспекции труда профсоюза. У нас работает 90 человек практически в каждом регионе. Раз в месяц нам приходит отчет о работе, о выявленных нарушениях. Установлено минимальное количество проверок – шесть в год. Мы пошли дальше и создали внештатную инспекцию труда.

В рамках правовой инспекции мы создали методический совет – 9 человек, наиболее опытных, наиболее продвинутых наших работников. Изначально наша цель была исключительно составление методичек по проведению проверок. Затем методический совет стал идеологом в правовой работе профсоюза. По предложению методического совета Центральный комитет Профсоюза в 2011 году объявил 2012 год – годом правовой грамотности членов профсоюза. Мы стали пропагандировать правовую грамотность. Акцент мы сделали на две категории членов профсоюза – это рядовые работники-члены профсоюза, не профактивисты и профактив, прежде всего председатели первичных профсоюзных организаций. В отношении председателей первичек мы действовали через административные, командные методы, обучение и т.д.

Рядовых работников мы решили мотивировать на изучение Трудового кодекса. Был объявлен конкурс, для чего мы разработали он-лайн тест, где каждый рядовой работник-член профсоюза, зарегистрировавшись и пройдя тест, мог выиграть за первое место – ноутбук, за второе – нетбук, за третье – фотоаппарат. В итоге мы привлекли 1200 членов профсоюза по всей России. Первое место занял – слесарь локомотивного ДЕПО Западно-Сибирской железной дороги. Все победители будут вызваны на заседание ЦК Профсоюза, где мы будем подводить итоги года правовой грамотности, победителям со сцены будут вручать призы. Причем победитель ещё в Москве ни разу не был.

Понимая необходимость усиливать контроль и значимость правозащитной работы, мы приняли решение актуализировать работу внештатной инспекции. Внештатный инспектор вписывается в рамки закона, поэтому мы в положение о правовой инспекции внесли пункт, согласно которому каждый освобожденный председатель первичной профсоюзной организации имеет право на статус внештатного инспектора труда профсоюза. Цель данных изменений – дать возможность выходить на проверки в те организации, где есть неосвобожденный председатель. В итоге на сегодняшний день мы выдали удостоверения внештатных инспекторов 1031 человеку. Также мы обязали пройти он-лайн тестирование всех председателей первичных профсоюзных организаций. Если интересно ознакомиться с программками и тестами, то обращайтесь в департамент.

Также мы разрабатывали плакаты и развешивали их в курилках, в бытовых помещениях. Проводилась горячая линия «Есть проблемы?» главного правового инспектора труда. Мы приняли решение её продлить. Решили дать правовую информацию в профсоюзный календарь. Мы выпустили минимальный стандарт знаний, методические рекомендации, десять вопросов и ответов и т.д.

Вся информация, которую я предоставляю, буклеты, методички, есть на сайте нашего профсоюза в открытом доступе. Пользуйтесь, если это пойдет на благо наемным работникам.

Теперь непосредственно информация по инспекции. В последние годы увеличилось число проверок с 2600 проверок в 2006 году до 6187 проверок в 2012 год. Виден значительный рост консультаций на личном приеме в год правовой грамотности, почти в два раза. Работа со СМИ также увеличилась в два раза. Мы впервые отметили снижение нарушений на 555 нарушений. Количество невыплаченных денег в 2012 году составило 154,7 млн. руб. Я готов подписаться за каждую копейку, потому что у нас очень серьезные проблемы были в свое время с правовым департаментом аппарата ОАО РЖД.

Структура нарушений, которые присутствуют в ОАО РЖД, абсолютно не меняется. Основные вопросы – режим труда и отдыха, оплата труда. Выросли показатели судебной работы. Все трудовые инспектора были обязаны проводить встречи в коллективах. Я скептически относился к этой идее, но был неправ. Мы проводили встречи в коллективах после проведения проверок, информирование оказалась важной частью работы.

Для внештатного трудового инспектора была выпущена памятка, которая тоже размещена на сайте. Достаточно объемная и простая, рассчитанная на не юристов.

ОБСУЖДЕНИЕ

РОМАНОВА Л.В.: У вас освобожденные председатели обладают юридическими знаниями или нет? Они самостоятельно при этом выходят на проверки?

КУПРЕВ Я.В.: Нет. Мы их учим. Они не профессиональные юристы. Их только утвердили в этой должности. Сейчас разработан регламент взаимодействия правовых инспекторов труда и внештатных правовых инспекторов труда, и предполагается на первом этапе ходить на проверки вместе. Потом ими будут исключительно тематические проверки осуществляться, например, о соблюдении трудового законодательства по срочным трудовым договорам. Председателю профкома после обучения можно будет это доверить. Ещё добавлю один нюанс. Наш профсоюз заключил соглашение с другим профсоюзом о взаимодействии и сотрудничестве. У нас есть альтернативный профсоюз. В суде мы выяснили вопросы представительства, кто из нас круче. В итоге мы заключили соглашение, что они признают нас однозначно и безоговорочно представителем, а мы представляем их интересы в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Это было в 2011 году.

Возможность использования стандартов корпоративной социальной ответственности в деятельности профсоюзов

Дрожжаков Виталий Анатольевич,
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КРАСНОЯРСКОЙ
КРАЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА
РАБОТНИКОВ АПК РФ

Мы часто сталкиваемся со стандартами и сертификатами, которые используют в рекламе компании, с которыми мы работаем. Давайте порассуждаем, что можно сделать, и как использовать это в положительном плане.

Прежде всего, корпоративная социальная ответственность - это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на заказчиков, поставщиков, работников, акционеров, местные сообщества и прочие заинтересованные стороны общественной сферы. Это обязательство выходит за рамки установленного законом обязательства соблюдать законодательство и предполагает, что организации добровольно принимают дополнительные меры для повышения качества жизни работников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом.

Однако для нас КСО интересна не как концепция, а как ответ на вопрос: «Как можно использовать положительные черты данного явления?»

В теории и практике утвердилось понятие о корпоративной социальной ответственности предприятий, которая охватывает производство продукции и оказание услуг надлежащего качества, соблюдение прав работников в области организации и оплаты труда, выполнение требований к промышленной безопасности и охраны окружающей среды, ресурсосбережения, участия в социальных мероприятиях и поддержке инициатив местного сообщества, добросовестное ведение бизнеса и т.д. и т.п.

В. А. Дрожжаков

*Возможность
использования
стандартов
корпоративной
социальной от-
ветственности
в деятельности
профсоюзов*

Нас, как профессионалов в социально трудовой сфере и как представителей наемных работников, интересует прежде всего корпоративная социальная политика компаний в области соблюдения прав работников, организации и оплаты труда, качественные рабочие места, механизмы улучшения жизни наших работников и возможности использования этих механизмов в коллективных переговорах на уровне первичных организаций, в коллективных переговорах по заключению соглашений отраслевых, межотраслевых, территориальных, региональных.

В настоящее время многие компании, особенно производящие пищевые продукты, потребительские товары, транснациональные компании, стремятся использовать стандарты и сертификаты КСО в рекламных целях, убеждая общество в том, что они те самые субъекты, которые несут в общество образец социально ответственного бизнеса. Пытаются убедить власть и общество в своей исключительности.

В результате предприятия должны стремиться представить обществу свидетельства своей социально ответственной деятельности. Наиболее доступным способом самооценки и информирования общества о социально ответственной деятельности предприятия является следование требованиям и рекомендациям стандартов, действующих в данной сфере.

Стандарты корпоративной социальной ответственности разрабатываются с учетом руководящих принципов, зафиксированных в документах авторитетных международных организаций. К ним, например, относятся Руководящие принципы Организации экономического сотрудничества и развития для транснациональных корпораций (OECD Guidelines for Multinational Enterprises); Нормы ООН относительно обязанностей компаний в области прав человека (UN Human Rights Norms for Business); Глобальный договор ООН (Global Compact); Конвенции Международной Организации Труда (ILO Conventions); Глобальные принципы Салливана (Global Sullivan Principles).

Что касается российской действительности, то существует целый ряд документов, которые принимали наши российские структуры. Основными российскими документами, характеризующими социальную ответственность и регламентирующими социально ответственное поведение предприятий, являются:

- Социальная хартия российского бизнеса, разработанная Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП);
- Меморандум о принципах корпоративной социальной ответственности, утвержденный Ассоциацией менеджеров России;
- Кодекс предпринимательской этики Торгово-промышленной палаты РФ (ТПП РФ) «12 принципов ведения дел в России».

Корпорации никогда не скрывают сертификации, потому что это является предметом их рекламы социальной ответственности. Тем самым они показывают свою нужность обществу. Компании, особенно транснациональные, постоянно заявляют, что они сертифицированы по той или иной системе.

В рекламе предприятий, производящих продукцию, можно увидеть множество разных сертификатов. Реклама с гордостью объявляет, что компания была проверена и соответствует определенному стандарту. Например, ISO, SA 8000, WorldGAP (ранее – EuroGAP), Fairtrade (Справедливая торговля), Rainforest Alliance (Альянс тропических лесов и т.п.)

В большом количестве этих сертификаций можно запутаться, но в них есть много интересных моментов.

В настоящее время на предприятиях действует ряд стандартов международного и национального уровня в области социальной ответственности и предоставления социальной отчетности. Например, транснациональные компании в пищевом секторе сертифицируются по таким стандартам. Если вы покупаете колбасу, то на ней можете увидеть сертификат. С этим можно работать.

В настоящее время действует ряд стандартов международного и национального уровня в области социальной ответственности и предоставления социальной отчетности.

Стандарт SA 8000 «Social Accountability – Социальная Отчетность», разработанный на основе рекомендаций Международной организации труда и устанавливающий требования к менеджменту социальной ответственности.

Руководство по отчетности в области устойчивого развития Глобальной инициативы по отчетности (The Global Reporting Initiative – GRI) – это международный стандарт отчетности для добровольного применения организациями, отчитывающимися по устойчивому развитию. В Руководстве предложен список конкретных показателей для отчетности по социальной, экологической и экономической деятельности предприятия.

Серия AA1000, в состав которой входит Стандарт верификации AA1000, разработанный Институтом социальной и этической отчетности (Institute of Social and Ethical Accountability – «AccountAbility»), является стандартом управления отчетностью и обеспечения ее качества и охватывает весь диапазон предоставляемой организацией отчетной информации в области устойчивого развития.

Стандарт «Guidance on Social Responsibility – Руководство по социальной ответственности» (ISO 26000), разработанный Международной организацией по стандартизации (ИСО), является руководством по основным принципам социальной ответственности, главным вопросам и проблемам, касающимся социальной ответственности, и способам обеспечения социальной ответственности в организации. В настоящий момент этот документ принят в качестве окончательного проекта.

Стандарт «Социальная ответственность организации. Требования» – CSR/KCO-2008, разработанный Всероссийской организацией качества, устанавливает требования к деятельности организаций в области права на труд и охраны труда, социальных гарантий для персонала, производства продукции (услуг, работ) надлежащего качества, охраны окружающей среды, ресурсосбережения, участия в социальных мероприятиях и поддержки инициатив местного сообщества.

Стандарт «Социальная отчетность предприятий и организаций, зарегистрированных в Российской Федерации. Методические рекомендации» был предложен ТПП РФ. Стандарт предполагает наличие в социальном отчете компании вступительной части (общие положения) и 7 тематических разделов. В документе приводится описание разделов и показателей, входящих в них.

Рекомендации по использованию в практике управления и корпоративной нефинансовой отчетности «Базовые индикаторы результативности» подготовлены РСПП в целях продвижения идей Социальной хартии российского бизнеса. В документе представлены индикаторы и соответствующие им показатели экономической, социальной и экологической результативности предприятия.

Можно сказать, что большинство сертификатов основано на различных международно-признанных стандартах, таких, как конвенции МОТ. В связи с чем эти сертификаты требуют соблюдения таких основополагающих норм, как отказ от детского труда, от принудительного труда, отсутствие дискриминации, соблюдения права работника вступать и быть представленным профсоюзом.

Как компании используют эти сертификаты? Часто работодатели для ограничения влияния или исключения из переговорного процесса эффективного профсоюза создают фиктивные профорганизации. Аудиторы, которые проверяют соблюдение таких стандартов и сертификатов, не хотят видеть, что профсоюз желтый, и это не их задача. В связи с этим, менеджеры научились успешно имитировать наличие профсоюза. Возможен и другой способ злоупотребления. Компания говорит, что она имеет подобный сертификат о своей социальной ответственности, поэтому профсоюзы работникам больше не нужны, так как заниматься им нечем. Пищевой сектор и целый ряд других компаний очень активно используют это, особенно этим грешит компания «Балтика».

Кроме негативных сторон есть и положительные стороны сертификации, которые мы как профсоюзы можем использовать. Необходимость разговора о стандартах и параметрах, разработанных на основе SA 8000 и зафиксированных в ISO 26000 (принят как рекомендуемый документ в конце 2010 года) обусловлена вступлением России в ВТО, поскольку встает вопрос о выполнении требований стандарта SA 8000 о социальной отчетности. Большинство стандартов корпоративной социальной ответственности позволяют профсоюзам встраиваться в систему и быть полноправной рабочей структурой с возможностью влиять на процессы, прежде всего в системе управления персоналом. Западные профсоюзы, особенно европейские, встроены в эту структуру. В ходе аудита

по соблюдению стандартов в Россию приезжает представитель профсоюза материнской компании и смотрит, насколько условия труда соответствуют этим стандартам. Этого нельзя сказать о наших профсоюзах, потому что редко какой профсоюз встроен в эту систему, но это необходимо.

На основании наличия сертификата можно требовать включения профсоюзных представителей в аудит и иметь реальную возможность неформального подхода в контроле за соблюдением данных сертификатов.

В Европе это является нормальной практикой. Мало того, даже при аудите ТНК, имеющих подразделения в России, приезжают представители материнских компаний.

Стандарты КСО можно использовать при разработке коллективных договоров и соглашений. В этих стандартах более-менее разработаны нормы оценки качества рабочих мест, оплаты труда и производственной безопасности.

К сожалению, деятельность компаний в области КСО зачастую не имеет четкой программы, носит незапланированный характер, продиктована необходимостью поддержания благоприятных отношений с государством.

Внедрение стандартов ISO серий 9000, 14000, а также SA 8000 и ISO 26000 явилось одним из результатов десятилетней практики реализации идей глобализации с целью построения обществ устойчивого развития.

Эти стандарты подразумевают добровольную сертификацию сверх возможностей. Фактически заявления работодателя о социальной ответственности могут не соответствовать действительности, поскольку часто менеджерами компании ведется имитация социальной ответственности вместо реальной социальной ответственности. С одной стороны на предприятии могут быть созданы замечательные условия труда, но в этой компании профсоюзам нет места. Т.е. профсоюзы подпольно выживают самыми дикими способами, поэтому компания социально ответственной в этом плане, с нашей точки зрения, быть не может. Поэтому необходимо делать и использовать эти стандарты.

Мы вели переговоры с рядом транснациональных компаний, с региональными представительствами, филиалами в нашем регионе. В ходе коллективных переговоров по компании «Кока-Кола» менеджеры компании на угрозы привлечь к административной ответственности за нарушения трудового законодательства отвечали, что для них гораздо страшнее нарушить стандарты корпоративной этики компании, чем российское законодательство и понести за это ответственность. За нарушения внутренних стандартов менеджеры летят с работы.

ОБСУЖДЕНИЕ

Лютов Н.Л.: Я довольно много читаю в западной литературе о корпоративной социальной ответственности. Европейские и американские специалисты по трудовому праву очень настороженно к ней относятся из-за так называемой «проблемы лисы в курятнике». Система разного рода социальных маркировок запутана, поэтому потребитель не понимает, какая из способов маркировки настоящая, а какая создана самой организацией. Многие из стандартов являются фальшивыми, т.е. создаются компаниями исключительно для рекламы себя, чтобы повесить на себя марку социально-ответственной компании, а что это такое – совершенно непонятно. Использовать это для отказа от другой социальной защиты, кроме этой социальной ответственности. В Глобальном договоре из Декларации 1998 года взяты четыре фундаментальных принципа и дословно воспроизведены. Только теперь речь идет не о конкретно юридических правах, а об обязательствах, которые на себя добровольно берут работодатели. Компании в виде большого одолжения возлагают на себя то, что они и так обязаны соблюдать. Это используется в качестве аргументации благотворительности.

С другой стороны, независимого контроля за соблюдением этих стандартов нет. Маркировочные компании должны проводить аудит, на что нужны деньги. Если работодатель будет платить, то и результаты аудита будут соответствующие.

Тезис западных специалистов, ориентированных на социальные вопросы, в том, что эти стандарты возможны только как вторичная вещь после профсоюзной

защиты. Я призываю не давать работодателям из этого делать фетиш. Компании требуется сначала показать сотрудничество с профсоюзами, а потом уже и ярлычки можно приклеить.

Дрожжаков В.А.: Я абсолютно согласен с этим, с одной стороны. С другой стороны, профсоюзам надо в эту систему встраиваться, для этого есть реальная возможность. Потому что менеджеры, особенно транснациональных компаний, очень серьезно относятся к стандартам и сертификатам. Когда ссылаешься на законы, то они настолько серьезно не относятся, чем когда ссылаешься на нарушение этих основополагающих принципов корпоративной социальной ответственности. Не могу сказать почему.

ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ:
КАМПАНИИ И
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ЧЛЕНОВ А
ССОЦИАЦИИ

В. А. Дрожжаков
*Возможность
использования
стандартов
корпоративной
социальной от-
ветственности
в деятельности
профсоюзов*

Герасимова Е.С.: У меня тоже комментарий в развитие. Многие российские компании сейчас начинают стараться следовать этим стандартам корпоративной социальной ответственности. Но написать отчет по любой из тех методик, про которые Виталий сейчас рассказывал, это довольно сложная вещь. Поэтому такие отчеты обычно пишут специализированные организации, которым компании заказывают написать отчет. И компания заказывает написать хороший отчет, поскольку именно она за это платит деньги. Отчет очень часто не является отражением реальной ситуации в компании, а является набором представлений о том, как должен выглядеть хороший отчет, под который натягивается ситуация в компании. Кроме того, во всем мире профсоюзы скептически относятся к таким односторонним обязательствам, принимаемыми на себя компаниями. Как правило, компания, которая приняла на себя односторонние обязательства, например, кодексы поведения или стандарты, не хочет вступать в отношения социального партнерства и вести переговоры. Она мотивирует, что не нужен контроль со стороны работников, поскольку компания и так сама все выполняет. А как они это делают, возникает большой-большой вопрос.

Дрожжаков В.А.: Некоторые стандарты корпоративной социальной ответственности, например ISO 26000, прописывают участие представителей работников, профсоюзов. До недавнего времени проходили эти аудиты на предприятиях у нас в регионе, например в компании «Пикра» до приобретения её «Балтикой». У компании «Carlsberg» через «Балтику» была доля в собственности, поэтому из «Carlsberg» приезжал представитель профсоюза материнской компании. Проверяя соблюдение этих стандартов сертификатов, представитель профсоюза вел себя довольно независимо и отказывался подписывать те вещи, которые все подписывали.

С другой стороны, наш представитель профсоюза со стороны на это смотрел, и попытки что-то изменить не привели ни к каким результатам. Это показатель нашей пока что слабости и того, что мы ещё не владеем стандартами корпоративной социальной ответственности.

Кудряшов В.В.: Я председатель профсоюза транснациональной компании ИКЕА, поэтому я могу сказать изнутри. Мы не могли внедриться в комиссию по аттестации рабочих мест более четырех лет, и только в этом году мы этого добились. Чтобы нас включать в какой-то HR, это невозможно. Полгода назад я поднял вопрос о стандартах социальной ответственности, которые ИКЕА подписала, я нашел их в интернете. Во время переговоров с администрацией, менеджеры были удивлены, что такой стандарт вообще существует на уровне магазина ИКЕА, который у нас в Петербурге. Сейчас менеджеры разрабатывают ИКЕА-кодекс. Когда нас с ними знакомили, я сказал, что они написали нагорную проповедь для продавца мебели.

Таким образом, компания подменяет законодательство своими односторонними кодексами, после чего говорят, профсоюз не нужен. Наш профсоюз существует в полуподпольном состоянии. Ряд членов – в подполье, ряд членов – открыт. Мы входим в ФНПР, однако, нам приходится бороться не только с работодателем, но и с ФНПР. Они объединяются вместе и вредят. Поэтому вопрос – какие Вы видите формы для внедрения в руководство, в HR? Если у Вас есть такие рекомендации.

Дрожжаков В.А.: На мой взгляд, надо при каждой возможности использовать сертификаты, потому что их огромное множество. Мы разговаривали сейчас о сертификатах, которые международно-признанные, а не написанные самими компаниями, которые основаны на таких авторитетных документах как международные конвенции. Во многих из них участие представителей работников и даже напрямую профсоюзов прописано. Надо брать конкретную компанию, смотреть по каким стандартам она прошла сертификацию, эта информация не является секретом, и пытаться разбираться с нашими правами в этой системе. Возможно, нам нужно попытаться войти в готовую систему. Понятно, что не без сопротивления менеджеров, которые готовы идти на создание желтых профсоюзов, лишь бы нормальный профсоюз не пустить в эту систему.

Пелешенко Ю.А.: Я хотел бы обратить на появление у наших коллег из государственной инспекции труда несколько лет назад декларации соответствия. Предприятие может получить такую декларацию, после чего в течение трех лет оно никаким проверкам не подвергается. Каждый регион разрабатывает свои условия. Например, в Москве, Московская федерация профсоюзов добилась, чтобы у работодателя было прописано наличие коллективного договора на предприятии. Условия о наличии профсоюза на предприятии не прописано.

Прецедентные решения по установлению компенсаций за вредность в отношении ООО «Метро Кэш энд Керри». Организация общероссийской кампании по внесению изменений в ст.ст. 392, 395 ТК РФ в рамках Указа Президента №183 от 04 марта 2013 года «О рассмотрении общественных инициатив, направленных гражданами Российской Федерации и использованием интернет-ресурса «Российская общественная инициатива»

Брусницин Александр Сергеевич,
председатель Свердловской
территориальной организации
(отделение) общероссийского
профсоюза работников
торговли, общественного
питания, потребкооперации
и предпринимательства РФ
«Торговое единство»

В своем выступлении я освещу два ключевых, на мой взгляд, вопроса в трудовом праве Российской Федерации. Я возглавляю областной комитет профсоюза «Торговое единство» в городе Екатеринбурге, входящий в структуру ФНПР. Ранее я занимался оргнайнингом в Федерации профсоюзов Свердловской области. В выступлении пойдет речь о первичной профсоюзной организации, которая создана оргнайнинговым путем. Эту организацию мы используем в качестве механизма для обкатки новых технологий, инструментов, инноваций, создания прецедентных решений.

Первый вопрос касается установки компенсаций за вредные условия труда, мы уделяли ему большое внимание с момента принятия Постановления № 870 от 28.11.2008 г., которое устанавливает компенсации за вредные условия труда в зависимости от результатов аттестации рабочего места. Долгое время была двойная трактовка этого постановления. Считалось, что вторая часть Постановления фактически отменяла первую часть, в которой содержались минимальные компенсации за работу во вредных условиях труда. После принятия этого постановления, мы решили им воспользоваться и провести органайзинговую кампанию в магазинах «Метро Кэш энд Керри» по установке компенсации за вредность. Обратились в суд первой инстанции, который спустя год удовлетворил наши требования. Суд признал, что Постановление № 870 от 28.11.2008 г. действует в отношении минимальных компенсаций за работу во вредных условиях труда, поэтому работники имеют право на установление этих компенсаций. Компания исполнила решение частично, установив дополнительные отпуска и процентную надбавку. Вместо рабочей недели в 36 часов компания стала оплачивать работу сверхурочно. В связи с этим, тяжба по исполнению решения суда была затянута. Работодатель сначала отменял внутренние новые карты аттестации, потом отменил старые карты аттестации. На текущий момент остаются неисполненными около 20 исполнительных листов на компанию «Метро Кэш энд Керри». Исполнительные листы находятся у приставов, которые бездействуют по причинам, о которых остается только догадываться.

На сегодняшний день приняты постановления Конституционного Суда РФ и определение Верховного Суда РФ. До этих решений в апреле 2012 года Верховным Судом РФ было принято определение об отмене Списков, устанавливающих дополнительные компенсации за работу во вредных условиях труда. Это определение было пересмотрено Президиумом Верховного Суда РФ. В своем Постановлении ВС РФ указал, что действуют и Списки, и Постановление № 870 от 28.11.2008 г. Отрасль торговли и услуг - очень большой рынок, где создается до 44% ВВП. Кроме того, это самый проблемный рынок в плане трудовых отношений, однако, профсоюзы на этом рынке представлены очень слабо. Для работы на этом рынке нами была создана профсоюзная организация, которая является межрегиональной, сейчас она действует в четырех регионах, и любой человек может вступить. В первичке состоят работники «Метро Кэш энд Керри», гипермаркета «Оби», «О'кей», «Монетка». Мы защищаем тех, кто к нам приходит. А приходят, как правило, обиженные работодателем люди за решением своих проблем на работе. Мы их принимаем в профсоюз, помогаем. У нас крайне низкое число тех людей, которых мы не смогли отстоять, примерно 2 человека за три года. После восстановления своих прав, наши члены профсоюза остаются на работе, однако остальные работники вступать в профсоюз особо не рвутся. Члены профсоюза оказываются белыми воронами, которых профсоюз защищает юридически. В результате членство не растет, что нам не выгодно. Мы стали задаваться вопросом, что необходимо для вступления в профсоюз остальных работников. Мы пришли к выводу, что необходимо создать некую бинарную систему, когда члены профсоюза отличаются от тех людей, которые не состоят в профсоюзе. Мы выбрали вопрос охраны труда для этой кампании, надеясь на очевидность разницы между работой члена профсоюза по тридцать шесть часов и работой не члена профсоюза по сорок часов. На наш взгляд, эта разница должна была подтолкнуть остальных работников к вступлению в профсоюз. Эта логическая цепочка по «Метро Кэш энд Керри» дала неосязаемые результаты, однако, сработала в другой первичке, в компании «Кока-Кола». После подачи искового заявления к «Кока-Кола», компания, оценив риски, установила компенсацию за вредность. Это сразу дало рост профсоюзного членства по заводу на 100 человек в течение недели. Тем самым подтвердилась наша теория, что подобный механизм, когда мы создаем разницу между членами профсоюза и не членами профсоюза, работоспособен.

Если мы посмотрим на результаты аттестации всего рынка труда, особенно в торговле, в пищевой промышленности, мы обязательно увидим вредные условия труда. Я, как специалист по охране труда, в определенной степени могу зайти в любое помещение и оценить наличие вредных условий. Мне кажется, что такой инструмент мотивации членства в профсоюзе через устранение нарушений в установлении компенсации за вредные

А. С. Брусицин
*Прецедентные
решения по
установлению
компенсаций
за вредность
в отношении
ООО «Метро
Кэш энд Керри»...*

условия труда очень эффективен. Во-первых, это дает сразу определенный результат после выигрыша дела, создает бинарную систему. Во-вторых, это дает возможность для использования такой ситуации при торговле с работодателем. Если сейчас в Постановлении № 870 от 28.11.2008 г. определены минимальные компенсации, то работодателю со временем придется их установить. У меня есть замечательный документ, который в РТК направила техническая инспекция ФНПР по вопросу компенсаций за вредные условия труда. В этом документе дана ссылка на выигранное мною дело по «Метро Кэш энд Керри». В связи с этим решением сделан вывод, что надо отменить Постановление № 870 от 28.11.2008 г., потому что оно может привести к необоснованным тратам работодателя на работников. Удивительный вывод для профсоюзной федерации. Таким образом, вектор сместился на скорое принятие РТК компенсаций за вторую, третью и четвертую степень и отмену советских Списков. Это нам позволяет использовать инструмент торговли. Как профсоюз мы имеем право участвовать в комиссии по аттестации рабочих мест. Фактически легитимность карт аттестации рабочих мест, которую проводит работодатель, будет зависеть от наличия представителя профсоюза в комиссии. Если его там не будет, мы сможем карту аттестации обжаловать в суде. Процесс работы данной комиссии и обсуждение класса вредности, исходя из вредных факторов на конкретном рабочем месте, – это повод для переговоров. Кроме того, согласно трудовому законодательству работа во вредных условиях труда ограничена восьмичасовой рабочей сменой. В нашей отрасли, где в основном используются двенадцатичасовые рабочие смены, как на заводе «Кока-кола», это привело к переговорам по заключению коллективного договора. У нас есть договоренность о переводе с восьми часов на двенадцать часов в одном единственном случае, когда есть коллективный договор. Мы представили компании требования о переводе двенадцатичасовых смен в восьмичасовые смены. Для компании это означает, что необходимо переделывать весь механизм трудовых отношений. Сейчас они рассматривают наше предложение по заключению коллективного договора, при этом первичка не объединяет пятидесяти процентов. Таким образом, механизм через аттестацию рабочих мест, через компенсации за вредность выйти на коллективный договор, является достаточно интересным и может привести к определенным результатам.

Второй вопрос, который меня беспокоит – я хочу изменить статью 392 Трудового кодекса. Если я это сделаю, то смогу спокойно выйти из профсоюза и пойти работать в другое место, потому что буду считать, что достаточно сделал. По статье 392 Трудового кодекса принято много решений, которые касаются даже невыплаты заработной платы. Взыскание денежных средств сейчас ограничивается тремя месяцами. В эти три месяца включили любые возможные требования работника, и обжалование карт аттестации рабочих мест, и любого документа, который работодатель выдал. Теперь и государственная инспекция труда считает, что может только в течение трех месяцев принимать заявление от работника. Очевидно, через Конституционный суд эту статью поменять невозможно. Пришла в голову идея, связанная с интернет-инициативами. Если мы соберем 100 тысяч подписей в интернете на специальном сайте, то сможем что-то поменять. Сейчас профсоюзы попробовали через этот сайт внести поправки, которые касаются уголовной ответственности. Я не буду характеризовать эту инициативу, потому что знаю предысторию этого вопроса. С другой стороны, этому мешают проблемы в работе профсоюзов с интернет-сообществом, с обществом в целом. Кампании профсоюзов не организованы, отсутствует специальный штат, план кампании, непонятно кто и за что отвечает. На фоне этого хочется сделать какую-то глобальную кампанию, хорошо спланированную, именно по статье 392 ТК РФ, направленную не на защиту прав профсоюзов, а в целом на защиту прав работников. В профсоюзах состоит много работников, но адекватность наших людей и их дисциплинированность оставляет желать лучшего. В связи с чем необходима кампания по вопросу, который касается любого работника в Российской Федерации, не состоящего в профсоюзе.

План у этой кампании заключается в следующем. Я параллельно являюсь членом молодежного совета ФНПР, который обладает своей молодежной сеткой в организациях ФНПР по вертикали, через которую можно что-то сделать. Мы в прошлый раз встречались в марте и приняли постановление о выходе с инициативой на ФНПР о запуске

А. С. Брусницын

*Прецедентные
решения по
установлению
компенсаций
за вредность
в отношении
ООО «Метро
Кэш энд Керри»...*

такой кампанию по сбору подписей. Я переговорил с представителями МКП в Российской Федерации, которые сказали, что необходимо обращение одного из национальных профцентров, не обязательно ФНПР по важному для этого профцентра вопросу. В этом случае МКП инициативу поддержит. Я разговаривал с представителем МОТ, который сообщил о готовности рассмотреть на соответствие конвенциям МОТ этой статьи, которая спорна с точки зрения международного законодательства, и направить, если это подтвердится, в Женеву для заключения экспертного совета по этому вопросу от МОТ. Я также стараюсь найти поддержку и понимание в этих вопросах от ключевых представителей работников в Российской Федерации, в том числе «Центра социально-трудовых прав», «Эгиды» и других. Если мы сможем скоординироваться и запустить эту кампанию с учетом актуальности вопроса, и участия в голосовании не только членов профсоюза. Необходимо всё сделать как на выборах, взять те же технологии. Не факт, что инициатива сразу будет принята, при наличии экспертного заключения МОТ и 100 тысяч подписей это уже будет повод для поправок. Насколько я понял, наши представители в Госдуме от ФНПР обладают определенным статусом. Если они будут опираться на конкретное, то им будет проще лоббировать этот вопрос.

ОБСУЖДЕНИЕ

ШАРИФУЛЛИНА Р.С.: Спасибо большое. Я сейчас слушала, как оргайзер оргайзера, сразу вот чувствуется оргайзинговый душок такой приятный. Мне, стороннику различных общественных кампаний, твоя идея очень нравится, и мне кажется, что «Петербургская ЭГИДА» с удовольствием все это подхватит. Кто-то хочет что-то сказать по этому вопросу?

ВАСИЛЬЕВ К.Е.: Васильев Кирилл, региональный профсоюз «Нового профсоюза», юрист. Информация, которая будет полезна и Александру, который эту тему поднял, и всем присутствующим. Через два дня Законодательное собрание Санкт-Петербурга будет рассматривать в первом чтении проект постановления о федеральной законодательной инициативе «О внесении изменений в статью 392 Трудового кодекса Российской Федерации», в частности вопрос увеличения сроков обращения в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров. Автор законотворческой инициативы – ваш покорный слуга, и, соответственно, мой депутат, помощником которого я являюсь, Ирина Игоревна Комолова. На сегодняшний день инициатива поддержана Ленинградской федерацией профсоюзов, т.е. это членская организация ФНПР в лице Дебрина, Борисом Евгеньевичем Кравченко, которого не надо здесь аттестовывать с Конфедерацией труда России и Сергеем Алексеевичем Вострцовым. Все три ведущих объединения, ФНПР, правда, на уровне субъекта федерации, а не всей России, выразили поддержку. Что позволяет нам полагать, что инициатива, по крайней мере, на уровне Питера, будет принята, это то, что даже политическая партия «Единая Россия», правящая партия, в лице комиссии по социальным вопросам и здравоохранению городского собрания тоже дала положительное заключение на этот законопроект. Так что будет ли оно принято на уровне Государственной Думы, мы сказать не можем, но я думаю, что на уровне Санкт-Петербурга оно пройдет. Давайте попытаемся вот эту возможность тоже использовать, и координировать вместе усилия.

ШАРИФУЛЛИНА Р.С.: Хорошо. Давайте попросим Кирилла Васильева держать нас в курсе, если эта инициатива пройдет в Госдуму. Вы же понимаете, то, что прошло в Питере, в Госдуме пройдет со свистом. У нас сейчас так принято говорить. Поэтому, Кирилл, если ты нас будешь держать в курсе, было бы замечательно. Потому что я об этом узнаю в первый раз, несмотря на то, что мы в одном офисе сидим, что так далеко дело продвинулось. С другой стороны, нам ведь ничего не мешает самим проявлять инициативу и продолжать, т.е. все это начинать делать.

Брусницын А.С.: Вопрос не в том, чтобы найти людей, которые все это дело протолкнут через региональную структуру. У нас в ФНПР достаточно этих людей, и даже члены молодежного совета есть. Вопрос в том, чтобы протолкнуть это через Государственную Думу.

МОДЕРАТОР: Абсолютно точно. Но для меня сейчас очень важны общественные кампании, потому что эти кампании фактически и создают то движение, и те профсоюзы, которые как раз и должны защищать наши права. Одно дело, когда кто-то там где-то что-то протолкнул, а дальше это надо применять, и если мы не приложили никаких к этому усилий, а кто-то за нас это сделал, во-первых, это очень быстро можно сдать опять. а во-вторых, на мой взгляд, должно быть завоевано самими людьми. И как раз эта кампания может создать какую-то базу для дальнейших действий, дальнейших кампаний, более серьезных. Твоя идея мне очень нравится.

ЧЕСАЛИН М.Ю.: У меня небольшая мысль, которая возникла в ходе обсуждения этого вопроса. А не попробовать ли нам, товарищи юристы, обращаться в суд по тем нарушениям, срок по которым превысил три месяца, т.е. 392 статья, обращаться в суд по возмещению морального вреда за нарушение трудового законодательства. Трудовой кодекс у нас предусматривает возмещение морального вреда в случае нарушения. Т.е. признать нарушением, взыскать моральный вред.

МОДЕРАТОР: Миша, спасибо большое, отличная идея, но ты опоздал лет на пять. Пять лет назад мы тоже самое пытались повернуть, получили определение Верховного суда, где было четко сказано, что срок морального вреда совпадает с основным сроком. К сожалению, поэтому от кампании не убежишь.

Защита трудовых и социальных прав несовершеннолетних через призму национальной стратегии действий в интересах детей

Сиволдаев Илья Владимирович,
юрист общественной приемной
Дома прав человека.

Моё выступление будет носить во многом просветительский характер. Я не буду в подробностях перечислять социальные и трудовые права несовершеннолетних, а проведу аналогию между защитой этих прав и защитой социально-трудовых прав работников.

В Конвенции ООН о правах ребенка 1989 г. зафиксирован основополагающий принцип – ограждение детей от экономической эксплуатации, с которым можно провести аналогию – защита работников от эксплуатации. Не зря, действенный запрет детского труда закреплён в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 года, он относится к числу четырёх основополагающих принципов-прав в сфере труда.

Важнейшим программным документом в сфере защиты прав детей в России является Национальная стратегия действий в интересах детей на 2012-2017 годы, которая была утверждена Указом Президента РФ 1 июня 2012 года. Многие положения этой стратегии должны находить продолжение, в том числе в трудовом законодательстве. Например, большой раздел Стратегии посвящен «Семейной политике детствосбережения». Эта политика невозможна без реализации семейных прав работников с семейными обязанностями. В российских семьях большие проблемы из-за нахождения с нарушением норм трудового законодательства родителей на работе с утра до ночи. Из Стратегии следует необходимость совмещения семейной и профессиональной деятельности путём формирования дружелюбного климата на рынке труда по отношению родителям, в том числе путём создания

различных форм, режимов и условий занятости. При этом, меры, направленные на создание условий совмещения профессиональных и семейных обязанностей (см. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»), нужны не только матерям, но и отцам, а также другим родственникам, которые желают совмещать трудовые и семейные обязанности.

Далее в качестве большого раздела этой стратегии определена «Доступность качественного обучения и воспитания». Правовое обучение очень важно, поскольку в школе, в детском саду закладываются понятия о праве, о государстве, о построении взаимоотношений в обществе. Если дети привыкают к командному тону в школе, отсутствию правовых механизмов что-либо улучшить, то и во взрослой жизни они будут выполнять роль винтиков. В результате как работники, они не будут проявлять никакой инициативы, активно участвовать в деятельности профсоюзной организации и бороться за улучшение условий труда.

Я не согласен, что социальные права не являются конституционными правами, это прямо противоречит тексту Конституции РФ и общепризнанному принципу единства и взаимосвязи всех прав человека. Если рассматривать социальные права в широком смысле, то право на образование – это социальное право, в узком смысле – это культурное право. Хотелось бы поделиться опытом реализации права на дошкольное образование с требованием непосредственного применения норм Конституции РФ. В части 2 статьи 43 Конституции РФ говорится, что дошкольное образование бесплатно и общедоступно. При этом существует многотысячная очередь в детские сады. Сразу после рождения детей записывают в эту очередь, которая не всегда подходит к моменту поступления в школу. Мы начали обращаться в суды с требованием признать нарушение права на общедоступное и бесплатное образование со ссылкой на прямое действие Конституции РФ и взыскать компенсацию причиненного материального и морального вреда за невозможность выйти на работу мамы, затраты на няню. Управление образования в г. Воронеже с помощью прокуратуры такие иски заминает, предлагая отказ от иска, при условии устройства ребенка в ближайший месяц в детский сад. Если ребёнка в детский сад устраивают, то мы от иска отказываемся. Эта практика носит массовый характер.

Следующий раздел – «Здравоохранение, дружественное к детям, и здоровый образ жизни». С этим разделом можно проводить аналогию с правом на охрану труда. Детям должно качественно и бесплатно обеспечиваться право на охрану здоровья, в том числе право на санаторно-курортное лечение. Есть примеры реализации этих прав в нашей практике, как в административном, так и в судебном порядке. Если не начинать требовать реализации медицинских прав, то ни путевок, ни лекарств, ни элементарного своевременного обследования, предусмотренного действующим законодательством, можно и не получить.

Следующий раздел звучит как «Равные возможности для детей, нуждающихся в особой защите». Прежде всего, речь идет про детей-инвалидов. Напрашивается прямая аналогия, как в детском возрасте реализуются права детей-инвалидов, так и во взрослой жизни права работников-инвалидов будут обеспечены. Много зависит от того, научатся ли в детском возрасте дети-инвалиды и члены их семьи отстаивать права. В настоящее время данная категория граждан, довольно социально активна, они, не имея высшего юридического образования, могут дать фору многим юристам в знании действующего законодательства в сфере вопросов социальной защиты населения.

Следующий раздел называется «Создание системы защиты и обеспечения прав детей и дружественного к ребенку правосудия». Тут нужно отметить, что в стране существует мощное антиювенальное, оно же антифеминистическое, оно клерикальное движение, проповедующее идеалы Домостроя. При этом под предлогом борьбы с западными ювенальными технологиями, под которыми упрощённо понимается изъятие ребёнка из семьи, нам предлагают вернуться в прошлый век, когда не признавались ни права женщин, ни права детей. В результате данной консервативной волны в России могут исчезнуть существующие в порядке эксперимента ювенальные суды, судьи которых проходят специальную подготовку для разрешения дел с участием детей. Это в свою очередь не даёт развиваться и другим судебным специализациям, в частности, по социально-трудовым делам. Антиювенальный подход к детской политике приводит к ограничению прав детей. А общеизвестно, что с

прав ребенка начинаются права человека, с социально-трудовых прав ребенка начинаются права трудящихся. На каникулах старшеклассники зачастую идут работать. Как правило, это неофициальная занятость, без социальных пакетов и вне правового поля, которая воспринимается ими как норма. Поэтому необходимо, начиная со школьного возраста, изучать трудовое законодательство и способы защиты трудовых прав. Практика показывает, что когда мы начинаем со старшего школьного возраста учить школьников защищать свои права, то и во взрослой жизни они ведут себя соответствующе, не дают спуска своим работодателям, это показывает жизненный опыт моих учеников (я 10 лет преподавал в школе «Основы права»). У нас в г. Воронеже была инициатива создать школьный профсоюз, конечно, это не совсем полноценный профсоюз. Но я уверен, что благодаря такому опыту, профсоюзная деятельность будет продолжаться и во взрослой жизни.

Возвращаясь к ювенальным технологиям ювенальных судов, стоит отметить то, что их судебные акты, как правило, сопровождаются вынесением частных определений, в которых, например, судьи расписывают, что надо делать органам опеки и попечительства для сохранения ребенка в семье. К сожалению, при рассмотрении трудовых споров суды редко выносят частные определения, и их отсутствие приводит к тому, что работодатели не делают выводов из тех нарушений, которые выявляются в ходе судебного разбирательства, и данные нарушения повторяются вновь и вновь.

Еще одна аналогия связана с такими явлениями в школьной жизни как буллинг и моббинг. Национальная стратегия направлена на борьбу с этими явлениями. Буллинг – это травля со стороны сверстников, а моббинг – это психологическое насилие в коллективе. Во взрослых коллективах такие явления не редкость, а цивилизованные способы разрешения таких конфликтов могут быть привиты со школьной скамьи. Стратегия рекомендует развивать школьные службы примирения. Проводя аналогию с необходимостью развития примирительных процедур, считаю, что на предприятиях, так же должны работать, пришедшие в настоящее время в упадок, комиссии по трудовым спорам.

Последний пункт Стратегии – «Дети – участники реализации национальной стратегии». Одним из принципов в Национальной стратегии заложено партнерство во имя ребенка. Данное партнерство должно осуществляться не только на государственном или муниципальном уровне, но и на уровне корпоративном (на предприятиях и учреждениях). В коллективные договоры и отраслевые соглашения нужно отдельным разделом прописывать действия в интересах работников с детьми. Это способствовало бы комплексному решению существующих проблем. Так же лучшим социально-ответственным предприятиям стоит вручать звание «Предприятие, благоприятствующее детям (или семьям с детьми)».

ОБСУЖДЕНИЕ

Участник конференции: Не считаете ли Вы, что дружественное здравоохранение должно обратить внимание на права детей, нуждающиеся в протезировании, в брекетах, быть обеспеченными этими средствами, поскольку это профилактика серьезных заболеваний у ребенка? Не считаете ли Вы, что ребенок имеет право иметь льготный билет на проезд во всех видах транспорта, поскольку он ещё не зарабатывает? Не считаете ли Вы, что права должны каким-то образом соответствовать и обязанностям, в том числе и ребенка? Потому что ребята качают права в детстве, забывая об ответственности во взрослой жизни?

Сиволдаев И.В.: По первым двум вопросам я с Вами солидарен. Мы боремся за бесплатное или, во всяком случае, доступное протезирование, за льготный проезд для детей. Кстати, с 1 апреля в воронежском муниципальном транспорте проезд на 50% дешевле для школьников. А в Стратегии предусмотрено, что законодательно должно быть закреплено, что счёт материнского капитала может оказываться платная медицинская помощь.

В части взаимосвязи прав и обязанностей детей, обращаю внимание на то, что учить ответственному поведению как раз надо начинать в школьном возрасте, в том числе через школьное самоуправление с обязательным участием учащихся, через создание условий для деятельности детских общественных организаций. Умению, с одной стороны, защищать свои права, с другой стороны, не злоупотреблять ими, нужно учить с детского возраста.

Развитие стратегической тяжбы против заемного труда в Перми

ТРУТНЕВ СЕРГЕЙ Владимирович,
ЮРИСТ ПЕРМСКОГО РЕГИОНАЛЬНОГО
ПРАВООЩИТНОГО ЦЕНТРА.

На прошлой конференции я презентовал решение Пермского краевого суда по иску Абдаловой против «Хенкель-Рус». На тот момент данное решение было единственным в пользу истицы.

На сегодняшний день мне не известно о других положительных решениях, поэтому я пока говорю об единичном решении. Это решение имело основания стать прецедентным, потому что суд установил в качестве существенного обстоятельства включенность трудовой функции в производственный цикл. Это достаточно серьезный подход к статье 16 Трудового кодекса РФ, поскольку позволяет установить факт трудовых отношений через подтверждение властных полномочий работодателя. Такой подход должен был бы повлиять, в том числе и на рассмотрение законопроекта по заемному труду. На мой взгляд, даже если законопроект пройдет в существующей на сегодняшний день редакции, проблема не снимется. Суд совершенно правильно указал, что властные полномочия работодателя могут проявляться только в рамках реализации трудовой функции работника. В этой связи, заемный труд противоречит этому принципу.

Мы сделали от себя всё возможное для распространения этого решения, чтобы породить и умножить судебную практику, что могло бы привести к снятию правового вакуума. В целях размножить этот опыт в Перми были произведены общественные слушания, в ходе которых были представлены негативные последствия заемного труда. Это дало возможность сформировать общественный интерес в качестве вопроса справедливости, который в данном случае в судебный процесс не вносится. При этом выяснилось, что никаких статистических данных о распространении заемного труда в Пермском крае нет. Проблема в том, что отношения в системе заемного труда не определяются как специальные. На общественные слушания Пермский краевой суд не явился, указав на отсутствие судебной практики по заемному труду. Они не выделяют этот вопрос в качестве специальных отношений, поэтому не говорят о необходимости особого применения её в качестве обзора, что могло бы сформировать судебную практику как минимум на уровне региона. Суд, отказавшись участвовать в этих слушаниях, указал на необходимость этот вопрос разрешать отдельно, т.е. ставить проблему так, что заемный труд не определяется как специальные отдельные отношения.

На этих общественных слушаниях не было кафедры трудового права. Это имеет негативные перспективы для нас, поскольку сейчас мы вышли на научно-консультационный совет при Пермском краевом суде, в котором многое будет зависеть от кафедры трудового права Пермского университета. Если кафедра будет занимать пассивную позицию, то мы не сможем ничего добиться.

Но на общественных слушаниях были Фонд социального страхования и Пенсионный фонд, которые высказали свою позицию относительно заемного труда. Пенсионный фонд указал, что система заемного труда приводит к проблеме выполнения государством своих публичных обязательств в части страховых возмещений от несчастных случаев и профзаболеваний и в части предоставления права на досрочную пенсию в связи с вредными условиями труда. Таким образом, задеваются публичные интересы, которые учитываются в судебном процессе на стадии кассационного и надзорного рассмотрения. Чтобы дальше каким-то образом воздействовать на суд, мы обратились к нему с просьбой рассмотреть проблему отношений, связанных с заемным трудом на нашей дискуссионной площадке с Пермским краевым судом, на которой в принципе есть возможность рассматривать различные вопросы. Например, ранее мы рассматривали выборность мировых судей. Заемный труд обсудить не удалось, потому что председатель краевого суда отказался его рассматривать. Но в своем ответе он вынужден был признать, что отношения, связанные с заемным трудом, являются специальными

отношениями, к которым должно быть установлено специальное правоприменение. Кроме того, в связи с неясностью правоприменения, он готов, не рассматривая вопрос на дискуссионной площадке, вынести его на научно-консультационный совет.

Нам это дает следующее. Во-первых, теперь в каждом судебном процессе, по крайней мере в Перми, мы можем говорить об отношениях, связанных с заемным трудом, как специальных, т.е. тройственных. Во-вторых, пытаться продавать через научно-консультационный совет определенную практику правоприменения. Если научно-консультационный совет при Пермском краевом суде даст рекомендации, отказаться от этих рекомендаций пермским судам будет крайне сложно. К сожалению, я сомневаюсь в кафедре трудового права. В связи с этим я обратился в НЭЦ, к Миронову, чтобы попросить представить на кафедру уже готовое заключение. Если «Центр социально-трудовых прав» и «ЭГИДА», используя свой экспертный потенциал, смогут предоставить заключение, то это было бы хорошо. Основная проблема кафедры – отсутствие практики. А практики нет, в том числе и потому, что отношения не определяются как специальные, поэтому её можно получить только через самостоятельное участие в судебных разбирательствах. Поэтому я обращаюсь ко всем: крайне нужна такая практика. Если есть у кого-то дела по заемному труду, то их можно предоставить на кафедру, чтобы мы вышли на научно-консультационный совет с правильным заключением, чтобы по одному региону создать твердую правовую позицию правоприменения. Эта позиция, на мой взгляд, не перечеркнется принятием закона о заемном труде. Закон, который будет принят, нужно будет очень сложно преодолевать, поскольку он дефектный. Сейчас же речь идет не о преодолении дефектного права, а о преодолении правового вакуума, что гораздо проще сделать.

На сегодняшний день позиция ответчиков заключается, в первую очередь, в камуфлировании отношений, связанных с заемным трудом, под договор услуги. Т.е. они начинают связывать этот труд со своим производственным процессом, пытаются представить в суде позицию, что труд осуществляется не в рамках производственного процесса предприятия-клиента, а в рамках своего. В связи с этим возникает необходимость анализировать документы. Выходя в процесс по заемному труду по статье 16 Трудового кодекса, я не стараюсь представить в суде свидетельские показания, я анализирую только те договоры, которые заключаются между предприятием-клиентом и частным агентством занятости.

Гусельников А.В.: На сегодняшний день ещё пока нет такой практики, но, возможно, будет. 12 апреля этого года истекает двухмесячный срок предупреждения работников о предстоящем увольнении по сокращению штатов в связи с сокращением численности работников. Это касается машинистов экскаваторов на шахте. Работники предупреждены об увольнении. Работодатель предложил работникам написать заявление на увольнение, после чего они будут приняты в другую организацию. При этом работодатель не говорит, что всех примет, поскольку шахта планирует своих машинистов экскаваторов уволить, а работать на экскаваторах будут работники, которые в порядке обмена опытом командированы с другого угольного разреза, принадлежащего одному собственнику.

Хотелось бы услышать Ваше мнение по поводу перспектив заявления исков о восстановлении на работе уволенных работников. Сошлется ли суд на право работодателя, изменять организационную структуру работы, и откажет в иске, либо признает фактическое отсутствие сокращения и установит незаконность увольнения? Хотя заемный труд законодательно не регулируется, но явно работники другого предприятия будут выполнять обязанности уволенных работников.

Трутнев С.В.: Безусловно, изменения в организационной структуре находятся в полномочиях работодателя, суд это обязательно укажет. Относительно возможных перспектив, то это зависит от тех документов, которые будут представлены в суд. Подавать в суд все-таки надо, поскольку в трудовых спорах не всегда есть первоначальная позиция на руках, и нам приходится практически всегда анализировать позицию, представленную работодателем в судебном процессе. Необходимо анализировать, имеется ли фиктивное сокращение. В этой части судебная практика слабенькая, но есть. Суды понимают фиктивное

сокращение, но очень не любят выходить на разрешение этого вопроса. На основании постановления Верховного суда можно ставить об этом вопрос в суде, если работники были уволены, а потом опять пришли на свои рабочие места. Я думаю, вместо прямого вопроса о фиктивном сокращении, лучше говорит о фактическом трудоустройстве по статье 16 ТК РФ. Но тогда нужно анализировать процессы: каким образом происходило это выделение, где работники сейчас реально работают, кто реально руководит производственной деятельностью, и кто организует труд этих работников. Результат будет зависеть от представленных документов. Сейчас сказать о возможных перспективах невозможно.

Брусницын А.С.: Есть большая проблема, связанная с заемным трудом. Если суд признает отношения гражданско-правовыми, то судебные расходы начисляет?

Трутнев С.В.: Нет, если признают гражданско-правовыми отношениями. Всегда есть какие-то риски. Люди, которые идут в суд, должны понимать, что рискуют временем, нервами, иногда деньгами. По делу Абталовой изначально был заключен гражданско-правовой договор, поэтому я устанавливал факт трудовых отношений. Мои исковые требования исходили из трудового законодательства, поэтому я ставил вопрос о трудовых правах. Если бы я проиграл, то у меня была бы позиция, чтобы попытаться отбить судебные издержки. Сейчас в принципе неважно, какие изначально заключаются договоры – трудовые или гражданско-правовые. Важно закрепить трудовые отношения за трудовой функцией в рамках определенного производственного цикла. Если это будет сделано, тогда все остальное решится. Сейчас через свидетелей доказать властные полномочия работодателя при правильной защите невозможно, поскольку работник оформляется через частное агентство занятости. Специальный человек подписывает все приказы, он приходит, говорит, что нужно сделать. В то же время в соответствии с договорами, заключенными между предприятием-клиентом и частным агентством, всегда есть элемент властных полномочий у предприятия-клиента. Если исходить из того, с чем мы выходим в суд, то властные полномочия есть и у того, и у другого лица, по бумагам, де-юре. У нас не может быть двух работодателей, двух самостоятельных субъектов, поэтому нужно определить одного. Это можно сделать, только анализируя техпроцессы.

Заемный труд несет серьезные последствия. Привязка к определенному производственному циклу и к отрасли производства порождает право на досрочную пенсию, поэтому в перспективе возможно много серьезных судебных исков. На сегодняшний момент проблема камуфлируется. Предприятие «Анкор», которое занимается трудоустройством по Перми, по Москве фиксирует в Пенсионном фонде малый список, т.е. представляет себя как вредное производство, как химическую отрасль. Как это происходит, я не знаю, поскольку нефтепереработка по Перми не может полностью свои претензии на малый список согласовать с Пенсионным фондом. В результате работники получают уведомление об учете вредных условий труда по личному счету в пенсионном деле, в последующем проходят отчисления. Однако проблема, которая будет выливаться в судебные процессы, будет возникать после окончания своей производственной деятельности.

Саурин С.А.: По поводу профзаболеваний, досрочных пенсий. Очень часто в разных обсуждениях, на разных площадках в качестве контраргумента приводят предложение урегулировать проблемы в законопроекте таким образом, чтобы их не возникало. Для кафедры трудового права Пермского университета, есть ещё одна проблема, это фактическое лишение работников права на самозащиту. Потому что в природе заемного труда заложено разделение обязанностей работодателя по двум или более лицам. Если это происходит, то работник при всем желании не сможет воспользоваться своим правом на самозащиту. Платит ему одно лицо, а работник работает у другого лица. Если лицо, которое платит, перестает это делать более пятнадцати дней, то работник уходит. Издержки несет то лицо, у которого работник работал. Это лицо обратно работника никогда не возьмет, оно возьмет лояльного, который не использует самозащиту. На мой взгляд, это концептуальный момент, который для кафедры Пермского университета будет иметь значение.

ТРУТНЕВ С.В.: Надеюсь, что простая формулировка и точная фраза про возникновение властных полномочий работодателя только в рамках производственного процесса, будет воспринята и там, и там. В суде я через каждые пятнадцать минут встаю и начинаю со слов про властные полномочия работодателя. Но так как этот принцип прямо нигде отдельной нормой права не закреплен, то результат не известен. Мы понимаем, что право на самозащиту вытекает отсюда.

САУРИН С.А.: Если заключение нужно, то на нас можете рассчитывать. Наше прошлое дело ещё до сих пор в процессе. У меня сейчас два дела идет.

УЧАСТНИК КОНФЕРЕНЦИИ: Я хотел бы коллег разуверить в том, что закон о заемном труде все будет решать. Если вопрос касается аутсорсинга, то надо на стадии реорганизации предприятия по статье 75 Трудового Кодекса идти. Если созданы два предприятия, даже если бывший отдел материально-технического снабжения становится ООО, то будет один работодатель и работник. Заемный труд тогда, когда есть три стороны.

С точки зрения заемного труда вопросы охраны труда, расследования несчастных случаев прекрасно решаются. Дело в том, что когда вы смотрите порядок расследования, где бы там ни произошло, в расследовании должны участвовать обе стороны. Если комиссия не найдет виноватое лицо, то, если случай тяжелый или групповой, то прокуратура выяснит. Другое дело, кто платит, сейчас это Фонд социального страхования.

ТРУТНЕВ С.В.: Сейчас проблема заключается в разграничении заемного труда и аутсорсинга, чтобы выделить эти отношения в специальный объект. По Перми неизвестно сколько предприятий по схеме заемного труда работает. А у меня сейчас около пяти обращений только по предприятиям. У профсоюзов информации о распространении заемного труда, нет. В Торгово-промышленной палате такую информацию не дадут. Невозможно получить статистику по распространению заемного труда для изучения как социальной проблемы. Эти отношения определяем точно ни мы, ни суд, никто. А разница между аутсорсингом и заемным трудом огромна. Аутсорсинг осуществляет свою деятельность, а аутстаффинг осуществляет деятельность предприятия-клиента. Если мы привяжем отношения к техпроцессу, то все вопросы встанут на свои места.

А по поводу Фонда социального страхования все не так просто. У меня сейчас есть дело, когда Фонд социального страхования отказывает в определении страхового случая в связи с отсутствием на предприятии-работодателе вредных факторов. Работодатель является частным агентством занятости, поэтому он с вредностью не связан.

Сроки обращения в суд при взыскании заработной платы – проблемы судебной практики

Катышев Иван Сергеевич,
помощник юриста АНО «Центр
социально-трудовых прав»

В своем выступлении я рассмотрю вопрос о сроках исковой давности по взысканию зарплаты, но на примере одного стратегического дела в моей практике. Целью этого дела является доведение до Верховного Суда, чтобы узнать его позицию и определиться, как в дальнейшем использовать решение. В деле мы представляем работника, который работал на предприятии в городе Новосибирске в течение 5 лет. При увольнении по

собственному желанию, он решил взыскать районный коэффициент за все пять лет работы. Нарушение выразилось в том, что работодатель ему не начислял районный коэффициент и не ставил вопрос о его выплате. Работник об этом до увольнения тоже молчал.

Какие позиции здесь возможны. Первая позиция основывается на статье 392 Трудового кодекса, которая устанавливает трехмесячный срок исковой давности с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Данная позиция дает возможность взыскать сумму районного коэффициента в течение 3-х месяцев до момента подачи иска. Данную позицию поддержал суд первой инстанции, а именно: Гагаринский районный суд. Сейчас решение обжалуется, и 18 апреля этого года состоится апелляционное слушание в Московском городском суде.

Следующая возможная позиция в данном случае рассматривается в связи с системой толкования статьи 392 и статьи 395 Трудового кодекса РФ. Статья 395 ТК РФ касается обязательства выплатить денежные средства в полном объеме при увольнении сотрудника. Этот вопрос ставился перед Конституционным Судом в 2008-2009 году, который в определении № 295-О-О указал, что сроки исковой давности не препятствуют работнику взыскивать суммы заработной платы за более продолжительный срок в случае, если они признаны судом обоснованными. Этот подход мы не рассматривали в данном случае. Второй подход, который можно использовать для взыскания полной суммы заработной платы за период более трех месяцев, основывается на постановлении Пленума Верховного Суда 2004 года. В пункте 56 данного Постановления указано, что при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы, надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку нарушение носит длящийся характер. Мы рассматривали возможности использовать данный пункт. Во-первых, в пункте 56 Верховный Суд отметил случай, когда трудовые отношения ещё не прекращены с работником. Во-вторых, в пункте 56 Постановления заложено противоречие, поскольку суд в первой части пункта указывает, что заработная плата должна быть начислена, но не взыскана, а во второй части пункта указывает на следующую формулировку требования – «заработная плата, а тем более задержанные суммы», – подразумевая, что это может быть не только начисленная заработная плата. В связи с чем, пункт 56 Постановления является спорным, поэтому использовать его можно с проработанной позицией по обоснованию использования этого пункта. Важно, что суд в данном случае указал, что правонарушение может быть признано длящимся.

И третья позиция, которую мы использовали в формулировке иска, строится на анализе статьи 80 Трудового кодекса об обязанности работодателя произвести окончательный расчет при увольнении сотрудника. По нашему мнению, эта обязанность является самостоятельной, поэтому срок исковой давности начинается с момента увольнения сотрудника на всю сумму задержанных требований, в том числе и на те, которые не были начислены.

Таким образом, я перечислил три основные позиции, которые можно применять в случае, если работник хочет взыскать полную сумму задолженности, но насколько дело перспективно, здесь покажет практика.

ОБСУЖДЕНИЕ

Печеник К.А.: С 2008 года я вела несколько дел такой категории, которые были успешно выиграны, поскольку правонарушение признавалось длящимся. На сегодняшний день статистика Верховного Суда показывает, что раньше ситуация складывалась в пользу работников, а сейчас – почти пятьдесят на пятьдесят. Мы сами не публикуем соответствующую практику, в том числе, в «Трудовых спорах», поэтому приходим к таким результатам. Например, крупное юридическое бюро в г. Москва «Егоров, Пугинский и партнеры» после получения апелляционного определения публикует в «Трудовых спорах» это решение. Оно автоматически появляется в «Консультанте», в «Гаранте» и на сайте «Трудовых споров». Замечательные юристы нашей Ассоциации, получив судебную

практику, этого же не делают. Со своей стороны, по срокам давности могу прислать старые решения из моей практики, по Хабаровску, Мурманску.

УЧАСТНИК КОНФЕРЕНЦИИ: У меня было дело, когда клиентка взыскивала недоплаченную заработную плату почти за 10 лет, а суд ограничился трехгодичным сроком в рамках общегражданского срока исковой давности. Как Вы относитесь к этой позиции? Вы за все пять лет намерены взыскивать, или ограничиться с трехлетним сроком исковой давности?

Катышев И.С.: С одной стороны, в трудовом праве срок исковой давности по данной категории споров очень ограничен, три месяца, а, с другой стороны, расширять больше общегражданских, нелогично, поскольку мы добиваемся какой-то справедливости. В данном случае мы взыскиваем за пятилетний срок, поскольку рассчитывали на признание правонарушения длящимся. В первой инстанции это было пять лет. Но суд отказал в признании нарушения длящимся.

ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ:
КАМПАНИИ И
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ЧЛЕНОВ
АССОЦИАЦИИ

И. С. Катышев
*Сроки обращения
в суд при взыска-
нии заработной
платы – про-
блема судебной
практики*

Брусницын А.С.: Довод о длящемся правонарушении в трудовых спорах не работает. Мы пробовали ссылаться на статью 395 Трудового кодекса РФ, на обзор судебной практики 2004 года, что не распространяется на деньги, однако, это не работает. Ссылались на международные норы, в том числе в Конвенции МОТ, что заработная плата является собственностью сотрудника. Тоже не работает. Писали представление от профсоюза, обжаловали отказ в выплате заработной платы за счет отказа профсоюзу, обращались в государственную инспекцию труда, обжаловали отказ в выплате заработной платы. Также не работает. Если кто-то ещё что-нибудь придумает, буду рад попробовать. К вопросу о сроке взыскания. Я взыскивал заработную плату за десять лет работнику компании «Кимберли Кларк». Удалось взыскать 5,7 миллиона рублей заработной платы, точнее за 10 лет районный коэффициент. Про три года вопроса не возникло. В данном деле расчетные листки не выдавались под роспись, поэтому суд счел, что работник не знал о составляющих заработной платы, поэтому и встал на нашу сторону. Но это судебная практика в суде, который лояльно относится к нашей профсоюзной организации, Федерации профсоюзов Свердловской области.

Трутнев С.В.: По этому вопросу практика достаточно устойчива. Мы должны поставить вопрос о праве в течение трех месяцев или одного месяца по спорам о восстановлении на работе. Если спор о праве, то применяются сроки. Если спора о праве нет, например, зарплата начислена, но не выплачена, спора о праве нет, поэтому и срока нет. Проблема возникает за рамками, когда мы уложились с иском в течение установленного законом срока. Необходимо понять, за сколько лет мы можем заявить требования: за пять или ограничиться тремя. Трехгодичный срок суды применяют по аналогии с гражданским законодательством. Может быть использована позиция, что статья 395 ТК РФ не ограничивает рамками вопрос взыскания денежных сумм, кроме того, практика Верховного Суда указывает на длящиеся отношения в связи с этим. Таким образом, если мы спор о праве вовремя инициировали, то, соответственно, все отношения, которые связаны с этим спором о праве, за весь период следует признавать длящимися. Я думаю, что эта позиция разумна.

Я согласен, что трудовое право из судов уходит. К сожалению, это было очень заметно, когда передавали трудовые споры мировым судьям, а потом обратно, федеральным судьям. В результате, пропасть образовалась в сознании.

Печеник К.А.: В моем деле позиция была основана на расчетных листках. Это единственная позиция, которая срабатывала. Были внесены изменения, которые обязали работодателя выдавать с этого года в обязательном порядке расчетные листки. В связи с этим, это не актуально, поскольку работодатели будут ссылаться на то, что выдавали.

Катышев И.С.: В нашем деле не ставился вопрос по расчетным листкам, поскольку работник при подписании трудового договора был ознакомлен с копией штатного расписания, в котором коэффициента не было. Поэтому мы основывались в большей

И. С. Катъшев

*Сроки обращения
в суд при взыска-
нии заработной
платы – про-
блемы судебной
практики*

степени на третьей позиции, основанной на статье 80 Трудового кодекса, что работодатель должен произвести окончательный расчет. Мы рассматривали это как самостоятельное право, которое было работодателем нарушено именно в момент увольнения, в связи с чем, с этого момента и начинался трехмесячный срок на всю сумму.

МОДЕРАТОР: Разрешите резюмировать эту сессию. Ильей Сиволдаевым был сделан хороший просветительский доклад по поводу прав несовершеннолетних. При этом практическое значение имели два вопроса. Первый вопрос касается сроков обращения в суд и срок, за который можно взыскивать денежные средства. Мы попытаемся предпринять консолидированные действия по этому вопросу. Второй вопрос касается заемного труда. Эти два вопроса очень остро стоят на повестке дня в трудовых вопросах и в трудовых спорах. Заемный труд – это отдельная тема, по которой необходимо организовывать вторую кампанию, помимо кампании по срокам исковой давности, по сбору судебной практики по этим вопросам и активизация этой практики.

Это примерно те же действия, которые мы делали с требованием о признании дискриминации по признаку пола по делам об увольнениях беременных женщин. Нам говорили, что эти дела бесполезны. Однако это путь получить отрицательную практику. Если этой практики нет, то нет и проблемы, поскольку существует в законе запрет, нарушение которого не подтверждено. Сергей Владимирович, я правильно Вас поняла, что Вам нужен такой практический материал?

ТРУТНЕВ С.В.: Да. Во-первых, несмотря на законопроект, есть шанс построить практику в виде обзора, тогда практика будет сложена, суды будут на неё ориентироваться. Одно решение по Абдаловой создало практику в одном районном суде. Сейчас суды при рассмотрении подобных дел задают вопросы, исходя из этого решения, но в рамках Пермского края. Проблема в том, что мы практику не порождаем и не распространяем. А это сделать можно, как это было сделано с пособиями против Фонда социального страхования.

МОДЕРАТОР: Получается, мы заостряем внимание на том, что практику надо порождать, а так же необходимо её распространять и публиковать. Были озвучены наши слабые позиции: во-первых, отсутствие серьезной судебной практики, во-вторых, отсутствие осознания необходимости, публиковать и распространять эту практику.

ТРУТНЕВ С.В.: Ещё одна ремарка о том, что у судей в головах. Когда решение остается единичным, они начинают его воспринимать как индивидуальный подход к клиенту. Индивидуальный подход возможен даже в Конституционном суде. Если решение очень долго остается одно, то оно теряет смысл.

МОДЕРАТОР: Если решение касается одного человека, то, по мнению судей и политиков, это проблема одного человека, поэтому эта проблема должна решаться самим человеком. Когда это проблема тысячи людей, то ситуация должна меняться системно.

«Защита прав работников: развитие законодательства и практики. Тенденции и перспективы»

ПРОГРАММА

Гостиница «Октябрьская»

Адрес: Лиговский проспект, дом 10; станция метро «Площадь Восстания»

Зал для пленарных сессий: «Синий»

12 АПРЕЛЯ 2013 г., ПЯТНИЦА

10.00 – 11.00 РЕГИСТРАЦИЯ. ПРИВЕТСТВЕННЫЙ КОФЕ.

11.00 – 13.00 ОТКРЫТИЕ КОНФЕРЕНЦИИ

Герасимова Елена Сергеевна, к.ю.н., Председатель Совета НП «Юристы за трудовые права», директор АНО «Центр социально-трудовых прав»

Шарифуллина Рима Садитовна, Президент СПБОО «Петербургская ЭГИДА»

Представление программы Конференции

Потеряхина Инна Алексеевна, юрисконсульт СПБОО «Петербургская ЭГИДА»

ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ

**ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В 2012- 2013 ГОДАХ**

МОДЕРАТОР: Герасимова Елена Сергеевна

Перспективы развития трудовых отношений в России: барьеры и вызовы.

Бизюков Петр Вячеславович, ведущий специалист социально-экономических программ АНО «Центр социально-трудовых прав»

Правовые позиции Конституционного Суда РФ по делам, связанным с защитой социально-трудовых прав

Нуртдинова Алия Фаварисовна, д.ю.н., начальник управления Конституционного Суда Российской Федерации.

Тенденции развития трудового законодательства в 2012 -2013 годах

Головина Светлана Юрьевна, д.ю.н., профессор, заведующий кафедрой трудового права Уральской государственной юридической академии.

ВОПРОСЫ, ДИСКУССИЯ

13.30-14.30 ОБЕД

14.30-16.00	<p>ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ ДОЖИВЕМ ЛИ МЫ ДО ПЕНСИИ? РЕФОРМА ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ.</p> <p><i>МОДЕРАТОР: Каримова Надежда Идрисовна</i></p> <p>Стратегия пенсионного развития в РФ (новое законодательство о пенсиях) <i>Гришкевич Наталья Петровна, д.э.н., профессор Государственного университета сервиса и экономики.</i></p> <p>«Проблемные зоны» пенсионной стратегии <i>Шарифуллина Рима Садитовна, Президент СПбОО «Петербургская ЭГИДА».</i></p>
16.00-16.30	<p>ПЕРЕРЫВ (ЧАЙ, КОФЕ)</p>
16.30-18.00	<p>ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ КАМПАНИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЛЕНОВ АССОЦИАЦИИ. Презентации участников конференции</p> <p><i>МОДЕРАТОР: Печеник Ксения Александровна</i></p> <p>Опыт защиты трудовых прав трудовыми мигрантами – практика МП «Новые Профсоюзы» <i>Родин Леонид Владимирович, председатель межрегионального профсоюза «Новопроф», помощник депутата ЗК СПб Комоловой И.</i> <i>Принев Петр Николаевич, заместитель председателя межрегионального профсоюза «Новопроф», помощник депутата ЗС ЛО Этманова. А.В.</i></p> <p>Признание организации прекратившей деятельность в порядке особого производства как механизм получения материнских пособий напрямую в органах ФСС РФ <i>Саурин Сергей Александрович, руководитель юридического направления АНО «Центр социально-трудовых прав».</i></p> <p>О работе Правовой инспекции труда Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей и проведении в 2012 году «Года правовой грамотности членов Профсоюза» <i>Купреев Яков Владимирович, руководитель правового департамента – главный правовой инспектор труда российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей.</i></p> <p>Возможность использования стандартов корпоративной социальной ответственности в деятельности профсоюзов <i>Дрожжак Виталий Анатольевич, председатель Красноярской краевой организации профсоюза работников АПК РФ</i></p>
	<p>ВОПРОСЫ</p>
18.00 – 19.00	<p>ТОРЖЕСТВЕННОЕ ВРУЧЕНИЕ ПОЧЕТНЫХ ДИПЛОМОВ НП «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»</p> <p>Мастер-класс «Обиды» <i>Шарифуллина Рима Садитовна, Президент СПбОО «Петербургская ЭГИДА»</i></p>

13 АПРЕЛЯ 2013 ГОДА, СУББОТА

9.30-11.00 ВОЗЛОЖЕНИЕ ЦВЕТОВ К МЕМОРИАЛЬНОЙ ДОСКЕ В БЫВШЕМ ЗДАНИИ КАЛАШНИКОВСКОЙ ХЛЕБНОЙ БИРЖИ В ЧЕСТЬ ЖЕНСКОГО СОБРАНИЯ, ВПЕРВЫЕ ОТМЕТИВШЕГО МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЖЕНСКИЙ ДЕНЬ 8 МАРТА В РОССИИ В 1913 ГОДУ.

11.00-11.30 ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
ЧАЙ, КОФЕ

11.30-13.00 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ
ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В РОССИИ: 100 ЛЕТ СПУСТЯ

МОДЕРАТОР: Саурин Сергей Александрович

Традиционные ценности и работающие женщины в современной России: к вопросу о гендерном равенстве на рынке труда лиц с семейными обязанностями

Муравьева Марианна Георгиевна, заместитель декана по международным связям, доцент кафедры теории права и гражданско-правового образования, юридический факультет, РГПУ им. А.И.Герцена.

Женщины в трудовых отношениях: эффективность гарантий и проблемы защиты прав

Герасимова Елена Сергеевна, к.ю.н., Председатель Совета НП «Юристы за трудовые права», директор АНО «Центр социально-трудовых прав»

ВОПРОСЫ, ДИСКУССИЯ

13.00-14.30 РАБОТА ПО СЕКЦИЯМ

СЕКЦИЯ 1.

ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ В СВЕТЕ ИЗМЕНЕНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И РЕШЕНИЙ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

МОДЕРАТОР: Лютов Никита Леонидович

Свобода объединения и перспективы расширения участия работников в управлении в России.

Герасимова Елена Сергеевна, к.ю.н., Председатель Совета НП «Юристы за трудовые права», директор АНО «Центр социально-трудовых прав»

Право профсоюза самостоятельно разрабатывать и утверждать свой устав и структуру: примеры из судебной практики

Стародумов Юрий Олегович, юрист АНО «Центр социально-трудовых прав»

СЕКЦИЯ 2.

ОПЛАТА ТРУДА: НАИБОЛЕЕ ЗНАЧИМЫЕ СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ

МОДЕРАТОР: Колганова Светлана Геннадьевна

Проблемы и вопросы практической реализации новых систем оплаты труда работников общего образования Санкт-Петербурга

Сенников Николай Михайлович, к.ю.н., доцент, председатель Территориальной организации Петродворцового района СПб Общероссийского профсоюза работников образования

Проблемы Новой системы оплаты труда (на примере работников культуры Красноярского края). Поэтапное совершенствование оплаты труда в бюджетных учреждениях (проблема реализации на уровне субъекта РФ)

Романова Лилия Владимировна, юрист Красноярской краевой организации Российского профессионального союза работников культуры

14.30-15.30 ОБЕД

15.30-17.00 ПЛЕНАРНАЯ СЕССИЯ
**КАМПАНИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЛЕНОВ АССОЦИАЦИИ.
Презентации участников конференции**

МОДЕРАТОР: Шарифулина Рима Садитовна

Прецедентные решения по установлению компенсаций за вредность в отношении ООО «Метро Кэш энд Керри».

Организация общероссийской компании по внесению изменений в ст.ст. 392, 395 ТК РФ в рамках Указа Президента №183 от 04 марта 2013 года «О рассмотрении общественных инициатив, направленных гражданами Российской Федерации и использованием интернет-ресурса «Российская общественная инициатива».

Брусницин Александр Сергеевич, председатель Свердловской территориальной организации (отделение) общероссийского профсоюза работников торговли, общественного питания, потребкооперации и предпринимательства РФ «Торговое единство».

Защита трудовых и социальных прав несовершеннолетних через призму Национальной стратегии действий в интересах детей

Сиволдаев Илья Владимирович, юрист Общественной приемной Дома прав человека.

Развитие стратегической тяжбы против заемного труда в Перми

Трутнев Сергей Владимирович, юрист Пермского Регионального правозащитного центра.

Сроки обращения в суд при взыскании заработной платы – проблемы судебной практики

Катышев Иван Сергеевич, помощник юриста АНО «Центр социально-трудовых прав»

ОБСУЖДЕНИЕ ТЕМ И ВОПРОСОВ, ПРЕДЛОЖЕННЫХ
УЧАСТНИКАМИ. ОБМЕН ПРАКТИКОЙ.

ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ КОНФЕРЕНЦИИ
ЧАЙ, КОФЕ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ ШЕСТОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
АССОЦИАЦИИ «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»

Под редакцией С. Г. Колгановой.

Компьютерная верстка – И. Пируян

Подписано в печать 03.04.2014.
Гарнитура CharterITC.
Печать офсетная. Бумага тип. № 1.
Заказ № _____. Формат 60х90 1/16. Усл. печ. л. 6,75
Тираж 200 экз.

НП «Юристы за трудовые права»
127055, Москва, Новолесной пер., 11/13-25

Отпечатано в типографии:
ООО «Аналитик»
г. Москва, ул. Клары Цеткин д.18, к.3