

*А. А. Троицкий*

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ В РОССИИ**

*Работа представлена кафедрой управления персоналом.  
Научный руководитель – доктор исторических наук, профессор В. П. Гриднев*

**Статья рассказывает о проблемах, возникающих в связи с нарушениями трудового законодательства в России. Основные случаи нарушения описаны в статье более подробно. Даны рекомендации по способу предотвращения этих нарушений.**

**This article views the problems arising in connection with labor legislation violation in Russia. The main cases are described in detail. Recommendations on prevention of these accidents are given.**

В 2005–2006 гг. в различных регионах Российской Федерации был проведен ряд проверок, касающихся соблюдения работо-

дателями Трудового кодекса Российской Федерации и прав работников, защищаемых этим кодексом.

Наиболее широкую огласку в средствах массовой информации получили проверки текстильной промышленности по России, а также проверки в Екатеринбурге, Санкт-Петербурге и Ленинградской области, Москве. Кроме того, в Екатеринбурге во всех районных администрациях города была организована работа «горячих телефонов», направленная на выявление фактов нарушения трудовых прав наемных работников малого бизнеса, которая позволяла не только консультировать граждан как работников, пострадавших от нарушения их прав, но и проводить анализ количества и тематики обращений.

Всего к услугам «горячих линий» прибегнул 161 человек, из них по вопросам: заключения трудовых договоров, внесения в них изменений и дополнений – 11 человек; заключения коллективных договоров – 23 человека; оформления приема на работу и увольнения – 12 человек; использования рабочего времени – 13 человек; предоставления оплачиваемых отпусков – 19 человек; оплаты труда – 18 человек; погашения задолженности по заработной плате – 2 человека; оплаты больничных листов и выплат пособий по уходу за ребенком – 6 человек; условий и охраны труда – 10 человек; предоставления льгот за работу с вредными условиями труда – 13 человек; отчислений в Пенсионный фонд и Фонд социального страхования – 9 человек.

В Ленинградской области за 2005 г. Госинспекцией труда рассмотрено 1210 письменных и устных жалоб и обращений граждан, по которым проведены проверки. Основными вопросами, с которыми обращаются граждане, являются: различные нарушения, связанные с заключением, изменением и расторжением трудовых договоров, задержка заработной платы и иных выплат, расследование несчастных случаев на производстве и другие вопросы законодательства о труде и охране труда. Из этих обращений признано обоснованными и удовлетворено 1049, т. е. 86%. В подавляющем большинстве случаев работодателям выда-

вались предписания, виновные в нарушениях должностные лица привлекались к административной ответственности. В некоторых случаях работодатели восстанавливали нарушенные права работников непосредственно в ходе проверки. На личном приеме у госинспекторов труда побывало 3037 человек, более чем 2000 человек из этого числа обращались за консультациями по конкретным вопросам, вытекающим из трудовых правоотношений, и разъяснениями различных норм действующего законодательства о труде.

По требованию госинспекторов труда восстановлено на работе 22 человека, уволенных с грубым нарушением трудового законодательства.

За 2005 г. оказана правовая помощь гражданам в подготовке 44 исковых заявлений в суд по трудовым делам (включая участие госинспекторов труда в судебных процессах), из которых 12 исков судами удовлетворено.

За 2005 г. из выявленных нарушений трудовых прав работников, не связанных с охраной труда (6273), 1748, или 27,8%, имеют непосредственное отношение к условиям заключения, изменения и прекращения трудовых договоров. От общего числа всех выявленных нарушений (23 550) это составило 7,4%.

Наиболее характерными нарушениями в этой сфере законодательства о труде являются незаключение трудовых договоров в письменной форме и использование труда работников без надлежащего оформления трудовых отношений; заключение срочных трудовых договоров на выполнение работ, носящей очевидно постоянный характер; невключение в трудовые договоры существенных условий труда, прямо предусмотренных нормами трудового законодательства. Ситуация в сфере трудовых отношений, сообщили во Всероссийском центре изучения общественного мнения (ВЦИОМ), складывается непросто. Согласно данным исследования, посвященного трудовым отношениям в России, ни

одного случая нарушения своих трудовых прав за последний год не отметили лишь 56% трудящихся. Чаще всего нарушения имели место в сфере оплаты труда: 16% задерживали заработную плату на месяц и более, 8% часть зарплаты выплачивали товарами, 6% получали часть заработка неофициально, в «конвертах». Практически каждый десятый работник (9%) считает, что на его рабочем месте условия труда и техника безопасности не соответствуют нормам. Многие работники отмечали такие нарушения их прав, как отказ в предоставлении очередного ежегодного отпуска (7%), «больничных» дней (6%), неоплачиваемую работу сверхурочно, в выходные дни (8%). Часть работников вообще выведены нанимателями из сферы действия трудового законодательства, так как поступление на работу не было оформлено официально: 5% работают без трудового договора, контракта либо зачисления в штат, еще 3% помимо самого факта наличия лишь устной договоренности с работодателем отметили нарушения этих договоренностей. Характерно отношение работников к нарушениям их трудовых прав. Большинство (55%) рассматривают нарушения своих прав как тяжелое, но неизбежное бремя, заявляя, что их «положение очень неприятное, но придется терпеть дальше». О своем недовольстве ситуацией и намерении бороться за свои права заявили только 14% работников, чьи права были нарушены. Еще 14% воспринимают подобные факты как должное, как некоторую плату за другие плюсы работы, в качестве которых, как правило, выступает более-менее приемлемый уровень заработной платы. 40% работников, чьи права были нарушены, вообще не делали никаких попыток защитить свои интересы. Среди тех, кто пробовал защитить свои права, треть (32%) пытались делать это в ходе личных переговоров с начальством на работе. Каждому десятому пришлось уйти с работы, так и не решив проблемы, а 8% ответили работодателям по принципу «око за око» – просто стали

меньше работать. Популярностью у каждого десятого пользовались неформальные методы решения проблемы – личные связи, применение или угроза применения силы, денежные подношения или другие подарки. Цивилизованные способы, такие как обращение в суд, в профсоюзные организации, участие в коллективных акциях протеста, не рассматриваются российскими работниками как действенные меры в борьбе за свои права: к ним в общей сложности прибегали не более 12% работников. То, что к помощи профсоюзов при защите своих нарушенных трудовых прав прибегли лишь 5% работников, – не случайность, а вполне закономерный результат деятельности российских профессиональных союзов в последние годы. На сегодняшний день эффективное присутствие профсоюзов на их предприятиях, в организациях отмечают лишь 8% работников, тогда как каждый второй (48%) заявляет, что наличие профсоюза не оказывает влияния на положение работников. 7% опрошенных вообще затруднились с ответом на вопрос о наличии профсоюза на их предприятии и о его роли. Общероссийский опрос был проведен 17–18 апреля 2004 г. в 100 населенных пунктах 39 областей, краев и республик России. Опрошивался 1601 человек, интервью проводилось по месту жительства. Статистическая погрешность в данном исследовании не превышает 3,4%.

Итак, основными правонарушениями по результатам различных исследований стали нарушения статей Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся трудового договора, оплаты труда, предоставления отпусков и больничных и различных дополнительных выплат. Отдельной статьей идет вопрос об условиях охраны труда. Кроме того, мы выявили, что, по данным Всероссийского центра изучения общественного мнения, более половины работников смиряются с нарушениями трудового законодательства. Проводя занятия со студентами, я также обнаружил халатность

в отношении защиты собственных трудовых прав, вплоть до незнания трудового законодательства и лишь смутных представлений о Трудовом кодексе. Не секрет, что многие молодые специалисты, как выпустившиеся из учебных заведений, так и обучающиеся в них, при поступлении на работу заключают трудовой договор, не разбираясь в собственных правах по данному акту. К примеру, многие, впервые поступая на работу, заключают трудовой договор с испытательным сроком до трех месяцев, но и по истечении испытательного срока, прописанного в трудовом договоре, молодых специалистов пытаются заставить поработать на условиях испытательного срока еще несколько месяцев, якобы до конца не понимая результатов испытательного срока. А на самом деле, в данном явлении мы можем увидеть сразу несколько нарушений Трудового кодекса. Во-первых, согласно ст. 70 ТК РФ, «испытание при приеме на работу не устанавливается для... лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности...». Во-вторых, согласно той же статье, «срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом». В-третьих, «условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре указания об испытании означает, что работник принят без испытания». То есть, если специалисту, как это часто бывает, предлагают поработать на испытательном сроке несколько месяцев, а уже затем заключить трудовой договор, необходимо немедленно требовать исполнения своих прав как работника. Данный случай крайне часто наблюдается на практике в

различных компаниях, даже в тех, которые заявляют об оформлении на работу сотрудников согласно Трудовому кодексу. Следует помнить, что трудовые отношения, согласно ст. 16 ТК РФ, возникают между работником и работодателем именно на основании трудового договора, заключенного в соответствии с Трудовым кодексом, и пока специалист работает без трудового договора, его права являются совершенно незащищенными.

Кроме всего вышеобозначенного, молодой специалист должен помнить, что «трудовой договор заключается в письменной форме, составляется двух экземплярах. <...> Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя» (ст. 67 ТК РФ). То есть специалист обязан сразу же получить один из экземпляров трудового договора на руки. И если работодатель отказывается это сделать, необходимо потребовать у него исполнения его обязанности. Одно из наиболее распространенных нарушений прав работника, в особенности молодого специалиста, является нарушение, когда работодатель требует от специалиста выполнения различных функций, не обусловленных должностью сотрудника и не прописанных в трудовом договоре. Таким образом, в случае, если сотрудника просят выполнить некоторые действия, кажущиеся ему не соответствующими занимаемой им должности, он может узнать, имеются ли указания на эти действия в трудовом договоре. В противном случае работодатель нарушает ст. 60 ТК РФ, в которой запрещается требовать от работника обязанностей, не прописанных в трудовом договоре. Стоит отметить, что обязанности могут быть прописаны в должностной инструкции, являющейся приложением к договору, либо в трудовом договоре обязательно должны быть прописаны указания на то, что работник обязан следовать должностным инструкциям, с их описанием, т. е. когда, кем и для кого эти инструкции изданы или издаются, и т. д.

Если такой информации в трудовом договоре нет, то работник вправе отказаться от их выполнения. Я рекомендую молодым специалистам не стесняться указывать работодателю на нарушение их прав, так как каждый специалист должен помнить, что основные его защитники – это государственные нормативные документы и его умелое владение ими.

Конечно, сотрудника могут попытаться уволить либо создать условия для увольнения. Существует несколько вариантов увольнения, которые я рассмотрю в данной статье. Оптимальным вариантом для работодателя является увольнение сотрудника по собственному желанию, прописанное в ст. 80 ТК РФ. Во-первых, случаи увольнения по собственному желанию не могут быть обжалованы в суде, и работодателю не грозит восстановление сотрудника и выплата компенсаций (правда, молодой специалист должен помнить, что в случае, если он проработал в компании не менее шести месяцев, он вправе потребовать компенсацию в размере месячного оклада за неиспользованный и отпуск, либо использовать его и по истечении отпуска уволиться. Стоит помнить, что не менее чем за три дня работник получает отпускные и 28 дней на то, чтобы найти новую работу). Во-вторых, увольнение по собственному желанию при согласии сторон может быть проведено за несколько дней. Но, как мы понимаем, сам сотрудник, а в особенности молодой специалист, который держится за место, не всегда будет согласен с предложением уволиться самому. В этом случае работодатель, скорее всего, применит метод, от которого, к сожалению, пока еще защиты нет. Как мы уже говорили, в большинстве компаний установлена практика выплаты официальной зарплаты в размере, близком к минимально допустимому законом, т. е. около четырех тысяч рублей. Остальная часть заработной платы начисляется сотрудникам в качестве премий. Соответственно, каждый работодатель, работающий по данной схеме, сам решает, выпла-

чивать эту премию сотруднику или нет. Как мы понимаем, нежелательный сотрудник этой премии не получит, а значит, будет работать за четыре тысячи вместо шестнадцати. Со своей стороны, единственный способ борьбы с данной практикой – это саботаж (но, как мы понимаем, данный способ весьма неэтичен и является делом совести каждого отдельного сотрудника, попавшего в столь щекотливую ситуацию).

Кроме того, для того, чтобы склонить сотрудника к увольнению по собственному желанию, работодатель может пытаться показать ему выгоды такого пути – пообещать написать рекомендацию для новой работы, выплатить компенсацию. Должен отметить, что рекомендация для новой работы практически не компенсирует потерю места, так как лишь в небольшом проценте случаев кадровые менеджеры на потенциальном месте работы будут сильно заинтересованы в данных рекомендациях, ведь их куда больше интересуют не сложившиеся отношения, а профессиональные навыки специалиста. Работодатель может также пытаться рассказать специалисту о возможных негативных последствиях его неговорчивости, пригрозить, что уволит его по «плохой» статье – за невыполнение требований должностной инструкции, за дисциплинарные нарушения. Но, поскольку работодатель обязан предъявить доказательства данных действий, хорошего сотрудника таким образом уволить нелегко.

Все причины должны быть подтверждены документально. Уволить за невыполнение трудовых обязанностей можно только в том случае, если при принятии на работу сотрудник поставил свою подпись под списком должностных обязанностей. При невыполнении каких-то пунктов из этого списка работодатель обычно делает сотруднику выговор и составляет акт. Если сотрудник откажется его подписать, то нужно получить подписи двух свидетелей, которые подтвердят невыполнение обязанностей. Нужно помнить, что, например, опоздания – не повод для увольнения.

Они могут служить таким поводом только в том случае, если никто, кроме увольняемого, не опаздывает, или если опоздания для данного вида работы являются недопустимыми. В других случаях, если сотрудник обратится в суд, увольнение признают слишком суровым наказанием за опоздания и восстановят работника. Иначе дело обстоит с прогулами – даже однократный случай неявки на работу позволяет уволить сотрудника. Для некоторых профессий причиной увольнения нередко становится воровство. Сотрудника можно уволить, если он украл имущество на сумму более 100 руб. и суд подтвердил факт воровства. Сотрудника также можно уволить сразу после того, как он пришел на работу в состоянии алкогольного или наркотического опьянения. Но для этого нужно получить справку врача-нарколога, который подтвердит состояние опьянения. Специалист в свою очередь может просто отказаться от врачебного осмотра, и по закону заставить его нельзя. В таких ситуациях некоторые работодатели идут на хитрость и вызывают для освидетельствования «скорую помощь», например, из-за мнимого отравления сотрудника. Медицинское освидетельствование без согласия человека проводится также, если у него обнаружилось психическое расстройство и он представляет угрозу для окружающих. Основанием для увольнения может стать заключение аттестационной комиссии о несоответствии занимаемой должности. Однако аттестация – процедура дорогостоящая, и довольно сложно доказать, что она была проведена по всем правилам. Кроме того, не прошедших аттестацию сотрудников нельзя уволить, можно только предложить им другую должность. Если предложение их не устроит, они смогут уволиться. Иногда против неугодного сотрудника собирают настоящий компромат. Коллеги фиксируют все его незначительные опоздания и ошибки, и потом доказать, что ты работал не так уж плохо, практически невозможно. И наконец, молодого специалиста могут попытаться уволить по сокращению

штатов. В Трудовом кодексе определены принципы, по которым должно производиться сокращение штата. Из двух сотрудников, одинаковых по квалификации и производительности труда, нужно оставить в компании того, у которого в семье два или больше иждивенца, или того, кто является единственным работающим членом семьи. Также предпочтение отдается сотрудникам, получившим на работе увечье или профессиональное заболевание. Если сокращаемому сотруднику предлагается переход на другую должность, то эта должность должна быть равнозначной. Несогласия и споры в данной ситуации решаются выплатой так называемых отступных. Молодой специалист, которого пытаются уволить по этому пункту, должен четко знать все ограничения, свойственные данному виду увольнения. Во-первых, за два месяца до предполагаемого увольнения работодатель обязан письменно уведомить о нем сотрудника. Во-вторых, увольняемому сотруднику нужно выплатить пособие в размере двухмесячного оклада. Соответственно, получать в качестве «отступных» сумму, равняющуюся или не достигающую размера двух окладов, бессмысленно, так как это право закреплено законодательством. Тем не менее работник не должен забывать о том, что учитываться будет его официальный оклад, прописанный в трудовом договоре и приказе о приеме на работу, т. е., как мы уже упомянули, в большинстве случаев около четырех тысяч рублей. Молодой специалист должен помнить, что увольнение по сокращению штатов в большинстве производится достаточно оперативно, т. е. через две недели увольняемый окажется без работы. Соответственно, поняв, что данной ситуации не избежать, стоит попытаться найти максимальную выгоду из данного события.

Итак, после рассмотрения нарушений можно сделать вывод о том, что при определенном уровне знания трудового законодательства и психологии работодателя молодой специалист легко может избежать допущения этих нарушений в его отношении.