



Екатерина РУДИК

ОКАЗАЛСЯ БЕЗРАБОТНЫМ... БЕЗ СОБСТВЕННОГО ЖЕЛАНИЯ

**Книга белая.
Молюсь за тех и за других**

На объявление «Примем на работу секретаря-референта» по указанному адресу на улице Калинина явилась толпа девушек. В основном – молодые специалисты с высшим образованием, каждая имеет навыки работы на ЭВМ. Ну и конечно, все молодые, красивые.

На этот раз удача выпала на долю Насти Соколовой. После окончания академии экономики и права она решительно потеряла надежду получить работу по специальности «Государственное и региональное управление». Куда бы ни обращалась, первое условие – опыт работы. А откуда, спрашивается, черпать этот опыт вчерашней студентке? Из 27 сокурсников выпуска 1998 года лишь четверо кое-как трудоустроились.

За три месяца хождения в поисках работы, встречаясь с такими же безработными, как она, слетавшимися на редкие объявления «Требуются», Настя усвоила, что коль работа не по специальности, она не враг себе, и свои знания, в том числе трудового права, не стоит демонстрировать. Ее сокурсница при приеме на работу имела неосторожность предложить нанимателю заключить согласно статье 18 КЗоТ трудовой договор, чем вызвала неудовольствие, мол, ишь, какая умная, и была выставлена за порог.

События для Насти разворачивались непредвиденным образом. Несмотря на исполнительность, знание делопроизводства, месячного испытания она не прошла. Возможно, молодежный максимализм подвел или вяло улыбалась. Ее уволили и ни копейки не заплатили. Тогда она обратилась в Государственную инспекцию труда по Хабаровскому краю.

Исследовав существо дела, специалисты усмотрели сразу несколько нарушений законодательства. Во-первых, испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работы для молодого специалиста не устанавливается. Во-вторых, на работника полностью распространяется законодательство о труде, то есть расчет должен быть сделан. И не сделали. Что это? Правовая неграмотность или хитрый умысел работодателя.

Получив официальное предписание, фирма, пойманная за руку в чужом кармане, сполна рассчиталась с Соколовой, не решаясь вступить в конфликт с инспекцией труда, когда в зал судебного заседания могут доставить и в принудительном порядке. Ведь работодатель, не выплачивающий заработную плату, является элементарным должником, а работники – его кредиторы и вправе получить свое заработанное, даже если для этого потребуется описать имущество должника.

Вялотекущая реформа усложнила прежде всего отношения работника и работодателя, породив, по словам юристов, ситуационные дела. Они возникали и раньше. Однако таких

масштабов сокращений, невыплаты зарплаты, самоуправства работодателей еще не знала история отечественной судебной системы. Рыночные отношения повлекли массовые увольнения, отправку людей без их согласия в неоплаченные отпуска, заключение лукавых срочных трудовых договоров-контрактов, когда тебе могут в любой момент указать на дверь.

Психологи утверждают - увольнение с работы по шкале стрессов, переживаемых человеком, равно утрате близкого человека. Но еще горше становится от того, что при расчете получаешь дырку от бублика или месяцами «кормят завтраками», задерживая расчет. А между тем, руководитель процветает: у него парочка суперавтомобилей, в офисе полным ходом идет евроремонт, но для уволенного денег нет.

К сожалению, в инспекцию труда обращаются те обкрадываемые, у кого - край, терпение лопнуло, а в кармане трудовая книжка уже с приказом об увольнении. И лишь тогда бывший работник решается вступить на тропу борьбы за свои права.

Если письменное предписание по фактам нарушения законодательства, носящим бесспорный характер, игнорируется фирмой, тогда юристы подключают к своей работе налоговую инспекцию, прокуратуру, налоговую полицию. Невнятные объяснения юридических лиц, что статьи 58, 65, 66, 153 КЗоТ нарушены по незнанию, в расчет проверяющими не принимаются.

Одна из грозных мер воздействия инспекции труда на злостных нарушителей – привлечение к административной ответственности с наложением штрафа из оклада руководителя до ста минимальных зарплат. И тут происходят удивительные метаморфозы. Виновник, отнюдь, не дилетант в знаниях кодекса законов о труде. Несогласный с постановлением о штрафе, он оспаривает его в вышестоящей инстанции и на суде поражает присутствующих эрудицией. Становится очевидным, КЗоТ РФ для работодателя как кость в горле, неукоснительное выполнение закона невыгодно нанимателю, ибо не позволяет мошенничать.

Взять хотя бы такую уловку, на которую нынче бесстрашно идут предприниматели – «черная касса». Принимают специалиста с окладом две-три минимальные зарплаты, – так значит в приказе (распоряжении). А сверху в конвертике – еще трижды по столько. Мотивы подобных манипуляций понятны, – избежать налогов. И ни один контролирующий орган не докопается. Пока не возникнет конфликт между работодателем и работником. Уволенный в отместку получает расчет согласно не конвертику, а приказу – копейки. Доказать факт подобного несоответствия вряд ли возьмется юрист: документов нет, все шито-крыто, остается в стенах офиса.

Недоказуемы и факты прямого обмана, когда нанимаются на работу по устной договоренности.

- Я его с утра до ночи два месяца возил на своей машине! Обещал заплатить две тысячи. – Возмущенно рассказывает юристам очередной ограбленный. – А за бензин хозяин триста дал и сказал: «поди вон!»

В данном случае только остается посочувствовать водителю. Суд бессилён защитить его интересы. Соглашение было устным, а слова к делу не подошьешь. Об этом посетителе в стенах трудоинспекции не стоило бы упоминать, если бы подобный случай был единственным, но, их множество. Доверчивость нынче не в моде и представляет угрозу для ее носителя и благо для нанимателя.

- Во всех остальных случаях – есть приказ (распоряжение) по новому месту работы, КЗоТ РФ остается мощным гарантом от самоуправства работодателей. - Утверждает государственный правовой инспектор труда по Хабаровскому краю В.Первушин - Даже в наши смутные дни пусть не обольщаются наниматели – юридически не так-то просто беспричинно уволить человека с работы, месяцами не платить зарплату. Никакие финансово-экономические кризисы работника не касаются. Это головная боль работодателя. Он должен отвечать перед Законом за того, кого нанял на работу.

(1998 г.)