

ПЕРЕЖИТЬ ТЯЖЕЛОЕ ВРЕМЯ

СИТУАЦИЯ В ОТРАСЛИ

В нашем Уральском регионе в 2000 году производилось около половины объемов продукции российской черной металлургии: чугуна - 43,1%, стали - 43,4%, проката - 42,4%, труб - 46,4%, метизов - 47,9%, ферросплавов - 72,8%.

Особенность региона в том, что больше половины производимой металло-продукции здесь же и потребляется: именно на Урале расположены значительные производственные мощности многих металлоемких производств. В общероссийском потреблении стальной металлопродукции в 2000 году на долю Урала приходилось 33%.

Между тем, по качественным показателям, по уровню технического развития наметилось явное снижение: черная металлургия Урала, утратив свои передовые позиции в мире, отстает теперь и от всей России. Причина этого заключается в том, что производство стали и проката на Урале характеризуется повышенной энергоемкостью (на 20-30%) по сравнению с аналогичными предприятиями центра России и низкой производительностью труда (втрое) по сравнению с зарубежными (африканскими и азиатскими).

Еще одна проблема, о которой говорят специалисты, это необеспеченность нынешнего объема производства металла на Урале собственным железорудным сырьем: ежегодно около 20 млн. тонн материалов завозится из европейской части России. Дело в том, что особенностю сырья Качканарского ГОКа является повышенное содержание титана, что не устраивает другие металлургические предприятия. Многие из них готовы брать сырье других регионов даже при увеличении железнодорожных тарифов. Вкупе с этим ограничение рынка сбыта, увеличение затрат на энергоресурсы, постоянное повышение железнодорожных тарифов приводит к тому, что заводы региона становятся неконкурентоспособными по сравнению с металлургическим производством центра России. Если ситуация в корне не изменится, это в

самом ближайшем будущем может привести к значительному снижению объемов производства и даже закрытию ряда предприятий.

На российских производителях спад на мировом рынке также сказался довольно сильно - отечественный рынок, хотя и развивается, не может пока обеспечить необходимое потребление металла. Общемировой спад привел к сокращению производства на крупнейших предприятиях страны - НЛМК, «Северстали», НТМК и пр. Из крупнейших металлургических предприятий лишь Магнитогорский меткомбинат существенно увеличил в этом году объемы производства, однако и на этом предприятии заявляют о значительном сокращении прибыли, связанном с падением цен. Безусловно, общемировой спад сказывается и на горнодобывающих предприятиях. Так, снизили свои объемы Лебединский, Михайловский, Стойлинский ГОКи, а вот Качканарский ГОК - один из немногих, где объемы производства в 2001 году возросли.

Приведу некоторые данные по четырем крупнейшим предприятиям отрасли.

ОАО «Магнитогорский металлургический комбинат» увеличило производство готового проката за 10 месяцев на 3,2% - до 7,647 млн. т по сравнению с аналогичным периодом 2000 г. Вместе с тем, ММК снизил чистую прибыль за 3 квартал

тал по сравнению с аналогичным периодом 2000 г.

ОАО «Северсталь» по итогам 2001 г. ожидает снижение прибыли по сравнению с 2000 г. в 2-2,5 раза. В качестве основной причины снижения прибыли генеральный директор компании А. Мордашов назвал падение мировых цен на экспортную продукцию ОАО «Северсталь» на 30-35% по различным позициям. Так, в 2000 г. на экспорт поставлялось около 55% продукции ОАО, а в 2001 г. - около 40%. Кроме того, увеличилась себестоимость производства за счет роста внутренних цен поставщиков, в том числе естественных монополистов.

Надо сказать, что существует цикличность, если анализировать производство со временем перестройки. Исходя из этого: 2001 г. - год спада, в 2002 г. можно ожидать активного спада на уровне 2-й половины 2001 г., а со второй половины 2003 г. начнется подъем. В 2004 г. - на пике, а в 2005 г. - опять спад и т.д.

ОАО «Новолипецкий металлургический комбинат» (НЛМК, Липецк) снизило производство проката за 10 месяцев на 5% - до 6 млн. т по сравнению с аналогичным периодом 2000 г. Производство стали сократилось на 5% - до 6,55 млн. т, чугуна - на 3%. По предварительным данным производства товарной продукции сократилось на 7%.

Наш основной партнер - НТМК - в октябре 2001 г. произвел 434 896 т стали, что на 950 т меньше, чем в

сентябре. Падение объемов производства стали на комбинате по сравнению с августом 2001 г. составило 19616 т.

МИРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

Рынок черных металлов, как уже было сказано, имеет циклическую динамику развития. После подъема в 1999-2000 годах в отрасли наступил спад, окончание которого произойдет не ранее второй половины 2002 года. В настоящее время на рынке продукции черной металлургии наблюдается снижение цен, связанное со значительным перепроизводством металла в мире (до 30% мирового производства стали является избыточным). Благодаря тому, что азиатские производители имеют более низкую себестоимость продукции, они могут наращивать объемы производства, снижая при этом цены, вытекая тем самым с рынка производителей из США и Европы. В настоящее время кризис перепроизводства заставляет западных производителей сокращать объемы выпускаемой продукции.

Согласно оценке Международного института чугуна и стали (МИЧС), выплавка стали в мире в январе-июле 2001 г. уменьшилась по сравнению с тем же периодом предыдущего года на 0,3%. Крупнейшим в мире производителем стали был Китай, на втором месте находилась Япония, на третьем - США и на четвертом - Россия. В государ-



ствах Северной Америки производство стали сократилось на 12,1%, в Южной Америке - на 2,7%, в странах ЕС - на 1,2%, в Японии - на 0,3%.

В СНГ производство стали увеличилось на 2,1%, в том числе на Украине - на 10,8%. В России оно уменьшилось на 1,7%.

В странах Азии (за исключением Японии) выплавка стали возросла на 4,6% (в КНР - на 9,4%, Индии - на 1,4%, Республике Корея - на 0,9%).

В странах Африки производство стали превысило уровень января-июля 2000 г. на 5,3%, Ближнего и Среднего Востока - на 7,8%.

Согласно прогнозу английской исследовательской фирмы MEPS, выплавка стали в мире в 2001 г. составит 830 млн. т, что на 2% меньше, чем в 2000 г. Существенный рост выплавки стали в странах Африки, Ближнего и Среднего Востока, наблюдавшийся в I полугодии 2001 г., вероятно, сохранится до конца текущего года, поскольку на рынках этих стран наблюдается стабильный спрос на прокат со стороны строительных фирм.

В начале октября в Париже под эгидой Организации Экономического Сотрудничества и Развития прошла Конференция по стали, участники которой пришли к неутешительному выводу: мировая сталелитейная индустрия находится в глубоком кризисе перепроизводства. Излишки мощностей сталеплавильной индустрии состав-

ляют на сегодня порядка 250 млн. тонн, что является примерно третьей частью всего мирового производства. Огромные избыточные мощности и явное перепроизводство и являются, по общему мнению, главным влияющим фактором на рынке. (Стоит еще раз напомнить, что сегодня в портах дальнего зарубежья находится 550 тыс. т нереализованного металла, в том числе и нашего).

Главный вопрос, который не удалось решить на конференции, - каким образом бороться с перепроизводством. США считают, что каждая страна должна произвести сокращение на тех предприятиях, объемы производства которых превышают потребности внутреннего рынка, в то время как Россия и азиатские производители считают, что нужно сокращать производство, неэффективные с рыночной точки зрения.

А к таким предприятиям следует отнести в первую очередь именно американские.

Сталелитейная промышленность США тяжелее всего переживает мировой кризис. За последние три года о своем банкротстве заявило 12 американских сталелитейных компаний. Последнее такое заявление было сделано компанией Bethlehem Steel в октябре 2001 года. В настоящий момент компания проводит массовые сокращения рабочих.

США и Европа в условиях неблагоприятной для своих производителей

конъюнктуры стараются закрыть внутренние рынки для экспорта металлургической продукции. В США в данный момент проводится целая серия антидемпинговых расследований по поводу ввоза из-за рубежа металлургической продукции по заниженным ценам, что вредит местным производителям. 28 сентября крупнейшие предприятия сталелитейной промышленности США предъявили иски к поставщикам холодного проката из 20 стран мира, в том числе и России.

Если власти США откажутся ввести повышенные пошлины на продукцию этих производителей, «стальное лобби» обещает начать акции протеста, что приведет к социальной напряженности. Окончательное решение о том, для каких производителей и насколько повысятся пошлины, будет принято в США в феврале 2002 г. Правительство РФ ведет переговоры с целью защитить отечественных производителей, однако не ис-

ключено, что последним придется прибегнуть к самоограничению поставок в США, чтобы избежать повышения пошлин. Что сегодня уже и наблюдается с Западносибирским и Новокузнецким меткомбинатами - они потеряли два экспортных контракта.

Скорее всего, ситуация с антидемпинговыми пошлинами несколько разойдется после того, как США признают Россию страной с рыночной экономикой, что планируется сделать к лету 2002 года. Такое решение приведет к отмене большей части исков против наших производителей. Вместе с тем, как считают некоторые специалисты, окончательное решение проблемы может быть достигнуто лишь после вступления нашей страны в ВТО, хотя существует и другое мнение: Россия имеет отрицательный опыт работы в подобных объединениях.

В этом году истекает срок действия договора, заключенного между РФ и ЕС в 1997 году. Данный договор устанавливает квоты

на поставки некоторых видов стальной продукции из России в ЕС. Изначально Россия планировала увеличить с нового года эти квоты на 20%, однако, на переговорах, прошедших на прошлой неделе, представители ЕС заняли жесткую позицию. Европейцы согласились увеличить квоты, но предложили внести в список квотируемых видов продукции целый ряд новых позиций, которые в настоящий момент не квотируются. Российские производители очень негативно оценили это предложение, заявив, что новые квоты обернутся не расширением, а сужением экспорта стальной продукции из России.

Стоит отметить, что подобным образом обстоят дела и в цветной металлургии.

КАЧКАНАРСКИЙ ГОК И МИРОВОЙ КРИЗИС

Рассмотрев ситуацию в металлургии в целом, необходимо отметить, что проблемы не обошли стороной и Качканарский ГОК.

Снижение спроса на мировых рынках металла привело к снижению плана на отгрузку агломерата и окатышей в адрес заказчиков, экспортирующих свою продукцию за рубеж. Так, в сентябре планировалось отгрузить 651 тыс. т готовой продукции, в октябре - 653 тыс. т, но нехватка подвижного состава не позволила это сделать. Однако потребители не ощущали проблемы нехватки сырья, потому что они снизили объемы производства из-за отсутствия реализации своей продукции. В ноябре соответственно снизились и заявки, поэтому план отгрузки на ноябрь составил 621 тыс. т, на декабрь заказано 626 тыс. т.

А для КГОКа эта цифра, как не раз уже говорилось, должна быть не менее 650 тыс. т, чтобы решать все производственные и социальные вопросы в полном объеме. В сентябре и октябре ситуация как бы скрывалась недостатком МПС вагонов, а в ноябре проявилась полностью. Мы не дополучаем финансово-

средства от реализации металла нашими партнерами. Если в сентябре Западносибирский и Новокузнецкий комбинаты заказывали 84 тыс. т, то в декабре - 35 тыс. т. Ощутил проблемы в реализации и Чусовской метзавод. Если обычно он заказывал 91-95 тыс. т, то сегодня - 64 тыс. т, т.е. одна домна практически остановлена.

Поэтому и мы должны исходить из сегодняшних реалий, формируя техпромфинплан. Среднемесячные объемы отгрузки готовой продукции будем планировать на уровне 623-625 тыс. т, соответственно и объемы производства будут спланированы ниже того экономически обоснованного уровня, который необходим для нормальной деятельности комбината. Но, тем не менее, исходя из этой ситуации, мы не собираемся проводить сокращение производства, сокращение численности и снижение зарплаты. Мы закладываем в техпромфинплан увеличение на 20% стоимос-

ти электроэнергии, на 10% - газа, оставляем на уровне 2001 года затраты по ремонтному фонду, хотя цены на материалы, конечно же, будут расти. Приходится рассматривать вопрос о снижении затрат на социальную сферу.

Динамика роста и падения производства всегда была и будет. Нужно просто пережить тяжелое время. Сохранить в 2002 году имеющиеся производственные мощности и уже на подъеме продолжить работу в 2003 году. Реально представляя картину, нужно экономить во всем. И оптимистично смотреть вперед. Тем более, что мы не сидим сложа руки, ведем переговоры с «Северсталью» на увеличение поставок нашей продукции. Возможно наладятся партнерские отношения с «МЕЧЕЛом», куда наше сырье пока не поставляется. Кто сможет в сегодняшней ситуации доказать, что именно его продукция необходима потребителю, того и кризис коснется меньше.

НОВЫЙ КОДЕКС О ТРУДЕ ЛУЧШЕ СТАРОГО

22 ноября на комбинате состоялся семинар правовой учебы для руководителей высшего звена, посвященный проекту нового Кодекса о труде и изменениям в трудовом законодательстве РФ.

Подобные семинары в течение января пройдут и для руководителей среднего и низшего звена.

Приводим краткое выступление профессора кафедры трудового права Уральской юридической академии, доктора юридических наук С. Ю. ГОЛОВИНОЙ:

- Сегодня в Государственной Думе во втором чтении рассматривается вопрос о принятии нового Кодекса о труде РФ, текст которого принят за основу в первом чтении. В «Парламентской газете» от 14 июня проект нового Кодекса о труде уже опубликован, но законную силу он приобретет лишь после его утверждения во втором и третьем чтении. У законодателей есть надежда, что новый кодекс о труде будет принят уже в этом году, после второго чтения в ноябре и третьего - в декабре, поскольку объективная необходимость его изменения, в связи с переходом России на рыночную экономику, назревала давно. Сегодняшнему нашему КЗОТу, принятому еще в 1971 году, нынче исполняется 30 лет.

К сведению сказать, гражданский Кодекс РФ - основа рыночной экономики, был принят еще в 1994-95 годах. А трудовой Кодекс так и остался, со временем «развитого социализма», социалистическим, рассчитанным на крупное государственное предприятие, а не на реалии нынешней экономики - частный капитал, малый бизнес и индивидуальную предпринимательскую деятельность.

С трудностями применения действующего КЗОТа сталкиваются любые руководители на каждом шагу. Например, в вопросах трудовой дисциплины и дисциплинарных взысканий. В существующем КЗОТе нет вопроса о материальной ответственности - в частности, к примеру, за разглашение коммерческой тайны. Вообще, уволить сегодня можно только за систематическое нарушение трудовой дисциплины, несоблюдение правил техники безопасности, приведшие к серьезным последствиям. Законодатель разрешает уволить сразу за прогул, за появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии и за хищение. Но в действующем КЗОТе речь идет лишь об ответственности за хищение государственной или общественной собственности. А если собственность частная, как на комбинате? Если руководствоваться буквой закона, то оказывается, мы не можем уволить человека за хищение, так как нет статьи, по которой его на законном основании можно уволить. Таких несоответствий в сегодняшнем КЗОТе - масса.

В связи с этим назрела острая необходимость привести важнейший закон общества - трудовой Кодекс - в соответствие с реалиями сегодняшней экономики и Правительство РФ стало активно лobbировать принятие нового Кодекса о труде. Как уже известно, ко второму чтению принят правительственный вариант

исходит из усиления власти работодателей, рыночного механизма регулирования управления трудом, но есть вариант профсоюзный, исходящий из того, что все социальные гарантии и льготы, присутствующие в действующем КЗОТе, надо оставить и еще добавить ряд гарантит и льгот, укрепив все это ответственностью работодателя за неисполнение. Как известно, борьба между правительственным и профсоюзным вариантами нового Кодекса о труде не прекращалась все эти годы. В марте 2001 года Правительство РФ и ФНПР нашли, наконец, компромиссный вариант - за основу текста нового кодекса был взят правительственный вариант с некоторыми профсоюзными поправками. Несмотря на это, трудности в Госдуме с принятием проекта кодекса безусловно будут, поскольку он согласован лишь с одним, самым массовым профсоюзом (ФНПР), возникшим из профсоюза времен СССР - ВЦСПС. Остальные профсоюзы, а их достаточно много, недовольны и требуют согласования проекта и с ними.

ПОЧЕМУ ПРОФСОЮЗЫ КАТЕГОРИЧЕСКИ ПРЕПЯТСТВУЮТ ПРИНЯТИЮ НОВОГО КОДЕКСА О ТРУДЕ?

Профсоюзы, казалось бы, обеспокоены усилением власти работодателей. Они говорят: в новом кодексе снимаются ограничения продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю), т.е. рабочее время становится безграничным.

Но это не так. В проекте нового Кодекса о труде как было 40 часов, так и осталось!

Профсоюз говорит: караул, сверхурочные работы допускаются без согласия профсоюза!

Да, сверхурочные работы в новом кодексе допускаются без согласия профсоюза, зато с согласия работника! И без его согласия администрация не может заставить его работать сверхурочно. Да, есть опасность, что администрация может заставить работника в добровольно-принудительном порядке, но здесь работник находится под защитой закона и может обжаловать решение администрации в судебном порядке. Вообще, в правовом плане ситуация должна выглядеть так: работник - продавец своей рабочей силы, и только он вправе ею распоряжаться - работать ли ему сверхурочно и получать повышенную оплату труда или не работать и не получать. Почему этот вопрос должен решать еще кто-то, неважно кто - профсоюз или администрация? Кстати, сегодня сверхурочные работы разрешается компенсировать лишь повышенной оплатой. Проект нового Кодекса о труде снимает это ограничение и допускает выбор - можно компенсировать повышенной оплатой, можно - дополнительным днем отдыха. А если вдуматься с точки зрения здравого смысла, сверхурочные работы - это незапланированные, не-предвиденные работы (авария, например), и как на них можно получить предварительное согласие профсоюза - вообще непонятно.

Или ситуация с 35 статьей КЗОТа о том, что увольнение члена профсоюза возможно только с согласия профсоюза по некоторым основаниям, а именно: по сокращению штатов, по причине несоответствия занимаемой должности или длительной, свыше 4 месяцев, нетрудоспособности (раньше с профсоюзом нужно было согласовывать и все дисциплинарные увольнения, сегодня при увольнении за прогул и пьянство на рабочем месте такого согласования не требуется). В судебной практике встречаются случаи, что люди, попадающие под сокращения (по причине нерентабельности предприятия в условиях рыночной экономики), создавали профсоюз (а создать у нас профсоюз очень легко!) и затем, естественно, не давали администрации согласия на свое увольнение. Работодатель их все равно увольнял, а суд их тут же восстанавливал. То есть, на дворе - рынок, а трудовое законодательство действует теми же методами, что при социализме.

Кстати, в новом кодексе исключена статья об увольнении работника по причине длительной нетрудоспособности, как антигуманная и противоречащая международным нормам охраны труда.

На самом деле всем ясно, что главная причина неприятия нового Кодекса о труде профсоюзами кроется в том, что, в случае его принятия, профсоюзы будут отлучены от важнейших управлеченческих вопросов, тогда как в действующем КЗОТе они наделены большой властью, и сегодня администрация предприятия обязана согласовывать с профсоюзом каждый свой шаг и в письменном виде.

В международной практике не свойственна тенденция давать такие полномочия профсоюзам в отношении управлеченческих решений. В новом Кодексе о труде планируется кардинально изменить роль профсоюзов в принятии управлеченческих решений. Администрация будет решать все сама, лишь с учетом мнения профсоюзов. Механизм будет такой: администрация направляет проект какого-либо решения в профсоюз. Тот, в свою очередь, высказывает свою точку зрения. Если нет взаимопонимания по вопросу, создается согласительная комиссия, которая работает в течение трех дней. Если и после этого нет договоренности, администрация вправе принять свое решение. Вот где камень преткновения. Вот почему профсоюзы так упорно не принимают новый кодекс, а вовсе не потому, что там есть какие-то условия, ухудшающие положение рабочих. Напротив, в новом кодексе для работника появляются дополнительные гарантии, в частности в сфере оплаты труда. Есть и статьи, ужесточающие нынешние правила, например, добавилось оснований для увольнения, ужесточилась ответственность работника перед работодателем за то, что тот оплатил его образование, а затем не отработал положенный срок. Это нормальные рыночные моменты, игнорировать которые дальше нельзя.

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ

Перейдем к некоторым проблемным вопросам состояния современного трудового законодательства. После 1992 года в действующий КЗОТ вносились некоторые изменения, соответствующие реалиям времени. Несмотря ни на что, законодатели постепенно приводили трудовое законодательство в соответствие с международными нормами, поскольку Конституция РФ признает приоритет международных правил и норм перед российским законодательством. Поэтому тот кодекс, что будет принят, - будет, прежде всего, приведен в соответствие с международными стандартами. И такая работа уже ведется. Например, в перечне дисциплинарных взысканий ст. 135 КЗОТ до 1992 года была такая мера взыскания, как перевод на нижеоплачиваемую работу или смещение на низшую должность. Между тем, согласно правилам, установленным Конвенцией Международной охраны труда (МОТ), перевод на нижеоплачиваемую работу без согласия работника является не чем иным, как принудительным трудом и международной Конвенцией запрещен. Такой принудительный труд просуществовал в нашем трудовом законодательстве до 1992 года. Распределение молодых специалистов отменено тоже потому, что это, согласно международным нормам, является элементом принудительного труда. После 1999 года в действующем КЗОТе появилась статья, запрещающая уволять по инициативе администрации работников, имеющих детей-инвалидов до 18 лет (раньше таким правом пользовались лишь матери инвалидов, и возраст ребенка ограничивался 16-ю годами). Теперь такое право получил и отец. Так что, при увольнении прежде нужно изучить семейное положение работника, чтобы не нарушить КЗОТ, уволив работника, имеющего на попечении ребенка-инвалида, беременную женщину или мать-одиночку. На сегодняшний момент в трудовом законодательстве наблюдается даже некоторый перегиб - уволить нельзя, практически, никого. А если человек, систематически нарушает трудовую дисциплину, прогуливает работу? Здесь в действующем КЗОТе существует определенная нестыковка: гарантии должны быть, но нельзя же доводить ситуацию до абсурда.

В 1999 году в КЗОТе появилось еще одно любопытное изменение: мужчины были приравнены к женщинам по своим родительским льготам. Об этих льготах вы все знаете (запрет на использование женского труда в ночное время, привлечения к сверхурочным работам, привлечения на работу в выходные дни и т.д.). Так вот, с 1999 года все эти льготы получили и мужчины. Единственная льгота, на которую они не посягнули - это предоставление отпуска по беременности и родам. Теперь любой член семьи может использовать отпуск по уходу за ребенком, и только семья решает этот вопрос. Надо признать, что такие правила так тяжело входят в сознание людей, и особенно руководителей, что некоторые из них до сих пор не воспринимают такие правила на практике. А это чревато судебными исками со стороны работников.

Иногда получается, что мы ратифицируем конвенции МОТ, но не всегда приводим в соответствие свое трудовое законодательство, например, в отношении заработной платы. 96 ст. КЗОТ требует выплаты зарплаты не реже 2 раз в месяц. На деле происходит сами знаем что. Даже если выплата зарплаты один раз в месяц согласована в Кодоговоре, эта договоренность недействительна, поскольку правила, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, считаются недействительными и мы имеем грубое нарушение КЗОТА.

ЭТО СЛАДКОЕ СЛОВО - ЗАРПЛАТА

Проект нового трудового кодекса предусматривает ответственность работодателя за задержку заработной платы: если работодатель задерживает зарплату, он обязан уплатить работнику 1\300 ставки рефинансирования Центробанка за каждый день просрочки платежа. В случае задержки заработной платы работник может отказаться от выполнения работы. (А профсоюзы говорят, плохой кодекс). По сравнению с действующим КЗОТом новый кодекс дает больше гарантий и возможностей наемному работнику, чем он имел в старом! В частности, работнику дали самую главную гарантию, которая в действующем КЗОТе не гарантировалась - гарантию оплаты труда.

Еще один существенный недостаток нынешнего КЗОТА в том, что там отсутствует определение того, что зарплата - это деньги, и выплачивать ее можно только деньгами, а не продукцией предприятия, различными бонами и купонами, которые имеют хождение только на территории предприятия. Эта неясность в определении слова «зарплата», само собой подразумевающаяся, как эквивалент слову «деньги» при социализме, в нынешних условиях отсутствия наличных средств на счетах предприятий, вылилась в своеобразное толкование некоторых руководителей предприятий, что зарплату можно давать и не деньгами - ведь в КЗОТе от 1971 года не

сказано, что зарплата - это деньги. Новый кодекс восполнит этот пробел, поставив заграждение на пути соблазна администрации предприятия выдать зарплату товарами. Пока же новый кодекс не принят, трудовое законодательство вынуждено защищать работника институтами Конвенции МОТ, где говорится, что зарплата - это денежное вознаграждение за труд. В той же конвенции МОТ, между прочим, записано, что зарплата может выдаваться продукцией, но только там, где это традиционно принято (в сельском хозяйстве, к примеру), и если это желательно для работника. В проекте кодекса есть оговорка, что часть зарплаты может выдаваться продукцией, но только с согласия работника, и кроме предметов, имеющих ограниченный оборот.

ОСОБЕННОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Так постепенно российское трудовое законодательство приводится в соответствие с международными нормами. Сегодня мы стоим накануне важного события - принятия нового российского Кодекса о труде РФ, который станет квинтэссенцией законодательной деятельности в области трудового права и на долгие годы станет важнейшим документом регулирования трудовых отношений между работником и работодателем в новой, рыночной экономике. Справедливости ради надо отметить, что, в отсутствие и в затягивании принятия нового кодекса, правительство Свердловской области все эти годы регулировало трудовые отношения, помимо действующего КЗОТа, рядом нормативных актов в сфере труда, учитывающих особенности региона и восполняющих пробел по тем или иным трудовым вопросам, не нашедшим пока отражения в старом КЗОТе и федеральном законодательстве. Одним из первых областных законов в сфере регулирования трудовых отношений стал Закон о профсоюзах, принятый в 1995 году. В том же году правительством области принял закон о социальном партнерстве - как взаимодействовать работодателям и профсоюзам, поскольку на федеральном уровне закона о социальном партнерстве нет, но глава о социальном партнерстве уже появилась в проекте нового Кодекса о труде. Так что, сегодня пока на федеральном уровне нет соответствующих правовых норм, наше областное законодательство восполнило этот пробел.

В 1997 году был принят закон «О защите трудовых прав граждан на территории Свердловской области», который внес дополнения и уточнения в регулирование трудовых отношений. В частности, там говорится о том, что отпуск можно делить на две части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней. В проекте Кодекса о труде предусмотрена возможность деления отпуска, но здесь одна часть отпуска должна составлять не менее 7 дней. Тем не менее, пока кодекс не утвержден, в этой сфере действует наш областной закон.

В 1999 году принят закон об объединении работодателей Свердловской области, отдельный раздел в котором посвящен Кодоговору. У нас есть федеральное законодательство о Кодоговорах, которое описывает практически все, но все же на практике возник ряд вопросов, ответа на которые там нет. Например, сколько могут длиться переговоры по заключению Кодоговора? Областной закон дает ответ на этот вопрос: переговоры должны вестись 3 месяца или по договоренности сторон. Если за это время стороны не пришли к единому мнению, стороны должны заключить договор по тем вопросам, по которым достигнута договоренность. По остальным вопросам переговоры продолжаются до нахождения консенсуса. Если консенсус так и не достигнут, профсоюз может добиваться их решения вплоть до возбуждения коллективного спора или забастовочных действий. Но только по тем вопросам, соглашение по которым не достигнуто. Кодоговор, согласно закона, можно изменять и дополнять. В дополнение к федеральному закону, в областном законе четко прописан порядок регистрации Кодоговора. В действие он вступает сразу после принятия, но проходит регистрацию в местных органах по труду. Областной закон поясняет, что делать, если проверяющие органы нашли нарушения трудового законодательства в тексте Кодоговора, тогда как в федеральном законе подобных пояснений нет. В областном законе поясняется, что при обнаружении нарушений законодательства в Кодоговоре, он возвращается работодателю на исправление, а тот, в свою очередь, вновь отправляет исправленный Кодоговор на регистрацию.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР - ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ДВУХ СТОРОН

Или глава о трудовом договоре из того же закона. Новшества есть и тут. Появилась статья 11 - об отказе в приеме на работу. Согласно статье, отказ о приеме на работу должен быть оформлен по требованию работника в письменном виде и с указанием и обоснованием причин отказа. В федеральном зако-

нодательстве такого правила сегодня нет, в проекте кодекса оно уже появилось. Но соблюдать это правило необходимо. В судах уже рассматриваются подобные иски. Еще один важный момент - если раньше работодатель не мог принять на работу человека без местной прописки (регистрации), то сегодня ситуация изменилась в корне. Теперь работодатель по закону не может отказать в приеме на работу, если у человека нет местной регистрации, поскольку по международным общепринятым стандартам это считается нарушением прав человека. Если причиной отказа в приеме на работу окажется беременность или наличие малолетнего ребенка, работодатель несет ответственность по статье 145 УК РФ! Напомню, что уголовная ответственность по ст. 143 УК наступает и за нарушение правил ТБ на производстве, приведших к серьезным последствиям.

Областной закон, кроме того, дает дополнения к действующему КЗОТу, устанавливая правила о форме и содержании трудового договора. Трудовой договор должен заключаться в письменной форме (в 1999 году это было записано и в КЗОТе). Не все, к сожалению, уяснили это, и некоторые руководители до сих пор полагают, что приказ о приеме на работу и есть трудовой договор. На самом деле трудовой договор заполняется и подписывается двумя сторонами. Приказ же о приеме на работу - это односторонний акт, подтверждающий, что работник зачислен в штат и носит лишь информационное значение. Юридические основания для возникновения трудовых отношений - это письменный трудовой договор. Трудовой договор и контракт - это одно и то же. Нельзя использовать контракт как способ установки дополнительных условий работнику, ужесточающих и ухудшающих его положение по отношению к действующему трудовому законодательству.

РОКОВЫЕ ОШИБКИ

Остановимся еще на ряде ошибок, которые могут иметь роковые последствия как для работника, так и для работодателя. При составлении списков №№ 1 и 2 для начисления льготной пенсии нельзя ошибаться в наименовании должностей. Акт о том, что человек находится в нетрезвом состоянии на рабочем месте должен составляться в тот же день, а не на следующий. Трудовой договор должен быть составлен, как уже говорилось, в письменном виде, и должен быть приказ о приеме на работу. Сначала заключается трудовой договор, а на его основании - приказ о приеме на работу. В приказе должна быть ссылка на трудовой договор, а не на заявления работника о приеме на работу, поскольку сегодня основанием для приема на работу является не заявление работника, а трудовой договор, заключенный им с работодателем. Ссылка на это имеется в типовых нормах по учету труда и его оплате, принятых Госкомстатом 6 апреля 2001 года. На всех лиц, проработавших свыше 5 дней (кроме совместителей), заводятся трудовые книжки. Но в ч.3 ст. 18 КЗОТ говаривается: если прием на работу не был надлежащим образом оформлен, все равно трудовые отношения считаются заключенными, если человек фактически приступил к работе. Фактически это будет считаться началом возникновения трудовых отношений, если это произошло с ведома лица, наделенного правом приема и увольнения. Трудовых отношений не возникает, если допуск к работе произведен лицом, не обладающим правом приема и увольнения или же без ведома лица, имеющего такое право.

Итак, принятие нового трудового кодекса необходимо, поскольку приведет в соответствие с международным законодательством сферу регулирования трудовых отношений, в которой имеются существенные пробелы, не охваченные даже дополнительными нормативными актами и законами.

Законодатели надеются на скорейшее принятие этого важнейшего для страны документа - уже к 1 января 2002 года. Совсем скоро, получив новый Кодекс о труде, мы все начнем учиться и переучиваться, меняя всю сложившуюся систему представлений о трудовом законодательстве, в соответствии с реалиями сегодняшнего дня. **Новый кодекс о труде - не страшилка для трудящихся.** Дав больше прав работодателю, он ни в коей мере не ущемил интересы работников, а наоборот, расширил их гарантии, в том числе и в важнейшем вопросе - оплате труда. Противоречия между трудом и капиталом, которыми пугал еще Маркс, а теперь пытаются напугать профсоюзы, оказались не столь страшны на деле. Страшен новый кодекс только для нарушителей трудовой дисциплины и бездельников, любящих «качать права», вместо того, чтобы работать. Остальное, в том числе и место работника на рынке труда, отрегулирует сам рынок.

Записала Н. ИВАНОВА.

Подготовлено редакцией газеты «Руда».