

ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫХ
ПРАВ



**ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ
ПРАВ: ПРАКТИКИ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ
БАРЬЕРЫ**

Проект *«Горячий телефон по трудовым проблемам»*

Калининград – Санкт-Петербург – Новосибирск – Владивосток

Юристы-консультанты проводили телефонные консультации с работниками, права которых были нарушены.

По каждому звонку **консультант** заполнял **карточку**, в которой фиксировались:

-Дата и время;

-Наличие профсоюза

-Пол, возраст, стаж;

-Проблемы (нарушения)

-Отрасль, величина предприятия - Каналы, куда обращались

Зафиксировано **2305 обращений за 11 месяцев**

Серия фокусированных интервью с работниками обратившимися за консультациями в трех городах (Санкт-Петербург, Новосибирск, Калининград).

ХАРАКТЕРИСТИКА ОБЪЕКТА ИССЛЕДОВАНИЯ

Работники, чьи права нарушены, действующие индивидуально и обратившиеся к консультантам

Вне рассмотрения остались:

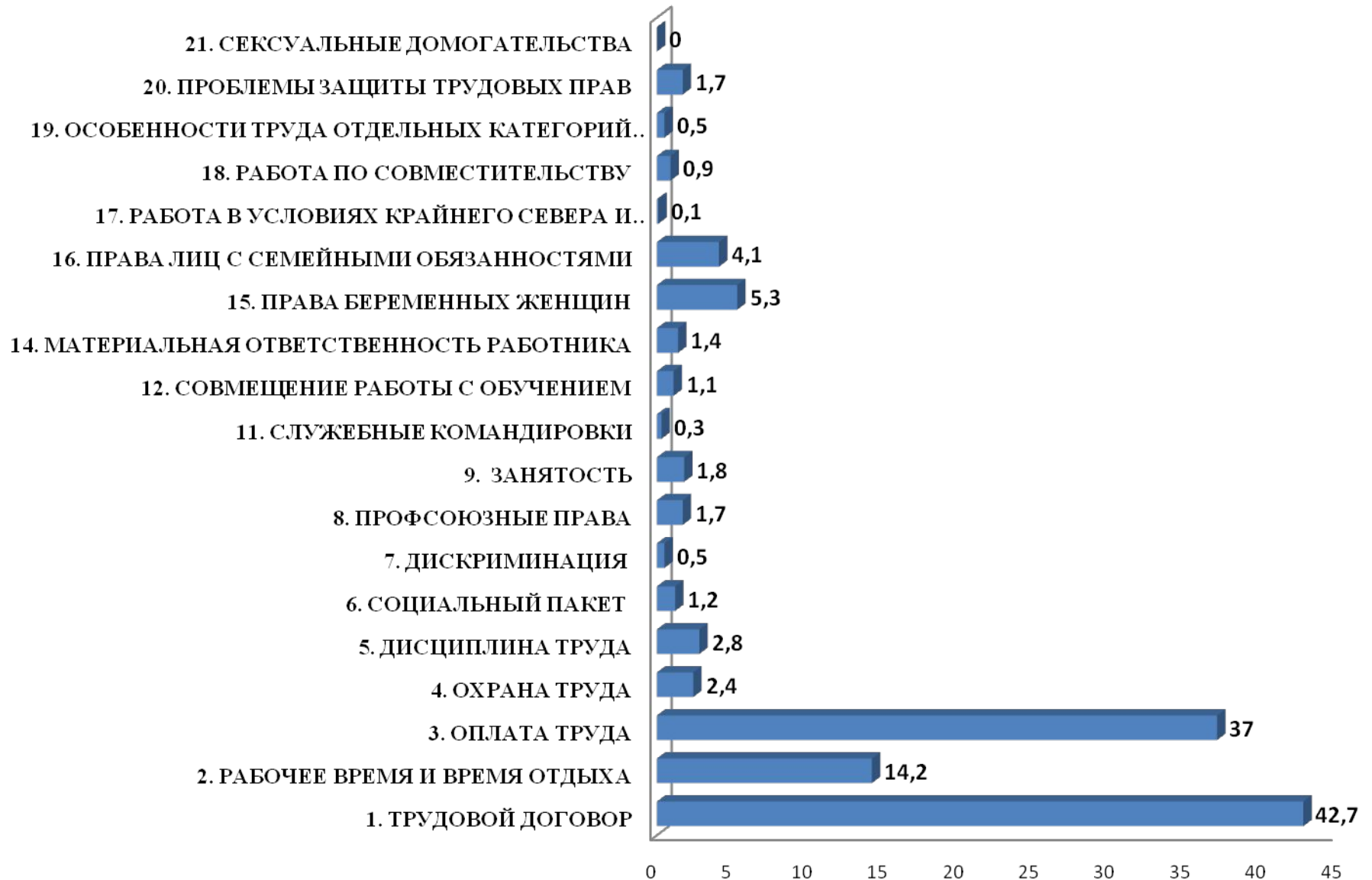
- те, чьи права нарушаются, но они их не защищают;
- те, кто действует через профсоюз;
- те, кто действует индивидуально, не обращаясь к консультантам

Трудно говорить о выборке из-за отсутствия данных о генеральной совокупности

Данные ГИТ по С-Петербургу за 2009 г.:

<i>Рассмотрено жалоб и других обращений граждан, всего:</i>	<i>- 10364</i>
<i>В т.ч. устных (поступивших на личном приеме, по телефону и т.д.)</i>	<i>- 3173</i>
Обратились за консультацией по ГТ в С-Петербурге	- 1087

С КАКИМИ НАРУШЕНИЯМИ ТРУДОВЫХ ПРАВ ОБРАЩАЛИСЬ РАБОТНИКИ (% от числа обратившихся)



ПРОБЛЕМНОЕ ПОЛЕ –

- Две суперпроблемы (занятость и зарплата)
- Две проблемы среднего уровня (рабочее время и проблемы беременных и женщин с детьми)

Защитные действия начинаются только в критическом положении: увольнение, недопустимая задержка зарплаты, неприемлемые условия

Практически нет действий по нормализации трудовой обстановки

Главной целью защиты является получение компенсации на **прошлом месте работы**

Защищают свои права те, кто уже ушел, либо те кого выдавливают

В КАКИХ ОТРАСЛЯХ РАБОТАЮТ ОБРАТИВШИЕСЯ? (%)

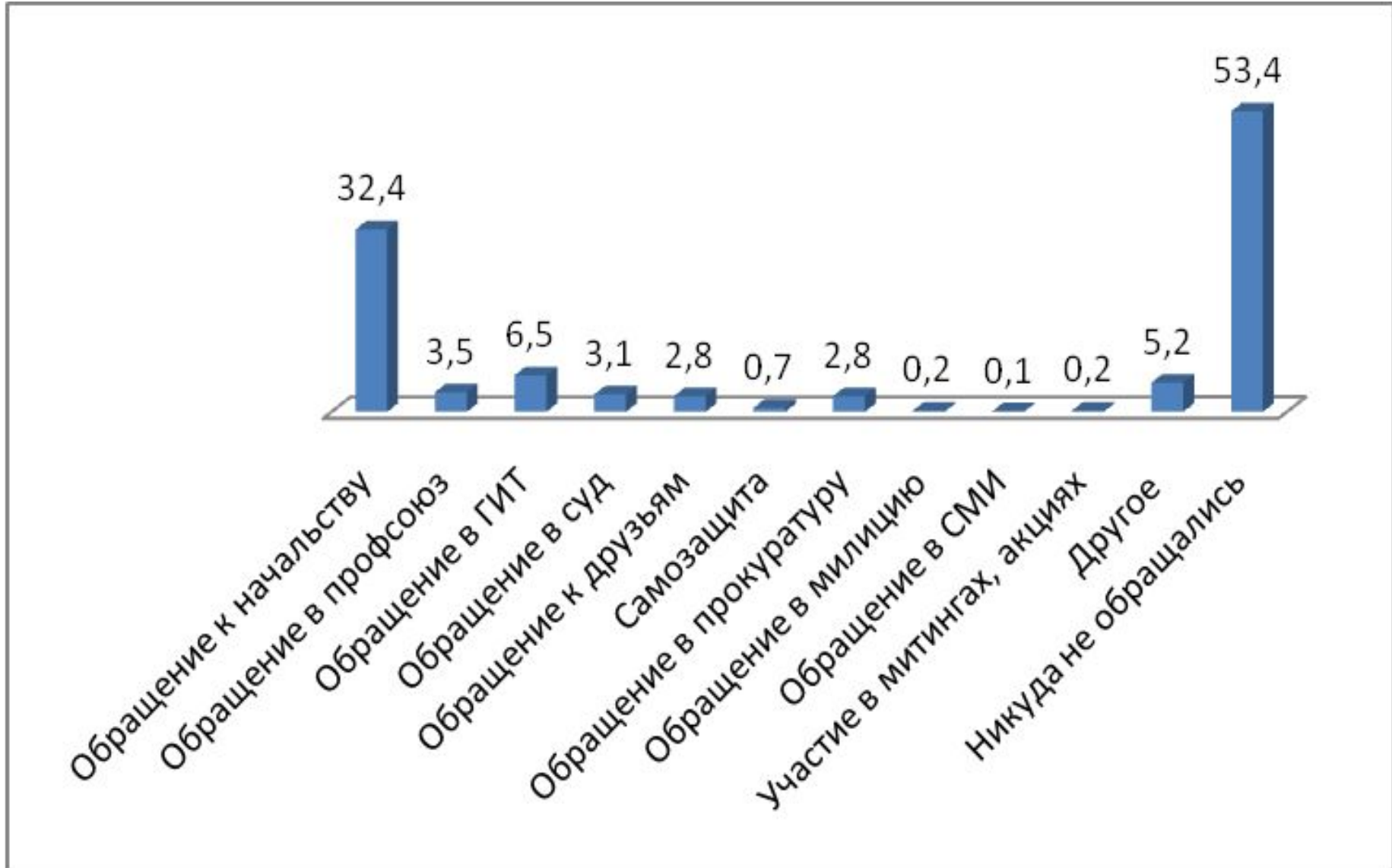


С чего начинается? Возникновение и накопление интенсивности противоречия. Развивается в открытой форме (работник видит ее развитие) в скрытой форме. Время формирования от нескольких дней до нескольких месяцев. Может носить групповой или индивидуальный характер.

Инцидент Открытая форма конфликта, стороны формулируют свои требования, декларируют действия. Нередко работники сами инициируют конфликт, когда он достигает неприемлемых масштабов. При скрытой форме инцидент начинается неожиданно для работников

Действия после инцидента 32% обратившихся пытались взаимодействовать с работодателями. Поиск неформальных каналов регулирования. Работодателей почти всегда действия работников раздражают и они предпринимают дополнительные дискриминационные действия. Возникает множественность нарушений по отношению к работнику.

Что предпринималось для защиты прав? (% от числа обратившихся)



Обращение к внешним регулирующим инстанциям

ГИТ, прокуратура, суд – самостоятельные обращения малоуспешны.

Претензии:

- Игнорируют обращение
- Трудно оформить обращение
- Волокита, нарушение сроков рассмотрения
- Ангажированность, «круговая порука»

Даже те, кто добился чего-то через эти каналы дают резко отрицательные оценки. «Система работает против нас!», «Знал бы – не обратился!»

Обращения с помощью консультантов значительно увеличивают эффективность обращения.

РЕЗУЛЬТАТ - ЭФФЕКТИВНОСТЬ НЕВЫСОКАЯ

ВИДЫ РЕЗУЛЬТАТОВ

- НЕ МОГУТ ЗАЩИТИТЬ СВОИ ПРАВА

- ПРОЦЕСС РАСТЯГИВАЕТСЯ НА НЕОПРЕДЕЛЕННОЕ
ВРЕМЯ

- ЧАСТИЧНАЯ ЗАЩИТА ПРАВ, КАК ПРАВИЛО, КОТОРЫЕ
СВЯЗАНЫ С ИНЦИДЕНТОМ

-ТЕ, КТО СУМЕЛ ДОБИТЬСЯ СВОЕГО, КАК ПРАВИЛО
ВЫНУЖДЕННЫ ПОКИДАТЬ МЕСТО, ГДЕ ПРАВА БЫЛИ
НАРУШЕНЫ

**-РЕЗУЛЬТАТ В ВИДЕ УЛУЧШЕНИЯ СИТУАЦИИ ДЛЯ
РАБОТНИКА – НЕ ОБНАРУЖЕН!**

ПОТЕРИ

1. ВРЕМЯ – месяцы, от 2-х месяцев до 2-х лет. В основном тяжба длится 6-9 месяцев.

2. МАТЕРИАЛЬНЫЕ

-потери от задолженности до 100 тыс. руб.;

-потери от несправедливо заниженной зарплаты от нескольких тысяч, до 110 тыс. руб.;

-затраты на консультантов, участие в судах и др. от нескольких тысяч до 10-15 тыс. руб.

В случае с денежными потерями большее значение имеет не сумма, а нарушение принципов справедливости

3. СОЦИАЛЬНЫЕ

Потеря статусов, трудовых и квалификационных позиций. В малых городах попадание в «черные списки»

4. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ И ФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ

-Первый шок (от потрясения до заболевания)

-Подавленность, изоляция (чувство выпадения), отчужденность (весь мир против меня)

-Отчаяние, чувство беспомощности (ничего не получается, не имеет смысла, бесполезность действий)

- Развитие и обострение заболеваний

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ СПОСОБ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ТРЕБУЕТ **ЗНАЧИТЕЛЬНЫХ И РАЗНООБРАЗНЫХ ИЗДЕРЖЕК.**

ВЫИГРЫШ ОТ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ДЕЙСТВИЙ НЕ ПРИВОДИТ К УЛУЧШЕНИЮ ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТНИКА. В ЛУЧШЕМ СЛУЧАЕ ОН ВОССТАНАВЛИВАЕТ STATUS QUO. ОДНАКО ЭТО СЛУЧАЕТСЯ РЕДКО. ЧАЩЕ РАБОТНИКУ УДАЕТСЯ ТОЛЬКО ЧАСТИЧНО РЕШИТЬ ПРОБЛЕМУ.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ СПОСОБ ПРИЕМЛЕМ ТОЛЬКО ДЛЯ ТЕХ, КТО **РАСПОЛАГАЕТ ВРЕМЕНЕМ, СРЕДСТВАМИ, СПОСОБНОСТЬЮ ПРЕОДОЛЕВАТЬ ДАВЛЕНИЕ, НЕУДАЧИ.**

РАБОТНИКИ, ЗАЩИЩАЮЩИЕ ИНДИВИДУАЛЬНО СВОИ ПРАВА, **НЕ МОГУТ РАССЧИТЫВАТЬ НА ПОДДЕРЖКУ КОЛЛЕГ,** ОНИ ДЕЙСТВУЮТ В ОДИНОЧКУ.

КАНАЛЫ, ПРЕДНАЗНАЧЕННЫЕ ДЛЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО РЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРОБЛЕМ, МАЛОЭФФЕКТИВНЫ: ЗАТРУДНЕНА ПРОЦЕДУРА ОБРАЩЕНИЯ, СУЩЕСТВУЮТ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ, ПОДВЕРЖЕНЫ НЕФОРМАЛЬНОМУ ВЛИЯНИЮ СО СТОРОНЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ.