

Б. И. Максимов

**ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО
И РЕАЛЬНЫЕ ПРАКТИКИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Выявляются противоречия между трудовым законодательством и практиками. Даются подробные пояснения правовых последствий «неправовых практик». Подчеркивается роль работодателей, допускающих определенные отклонения в трудовых отношениях. Особое внимание уделяется проблеме непредоставления отпусков. Делается вывод о наличии у наемных работников достаточно широких законодательных прав, но слабом их использовании.

Ключевые слова: трудовое законодательство, практики, Трудовой кодекс, работодатель, работник, трудовые отношения.

Признаться, что когда мы приступили к статье и посмотрели литературу, обнаружили, что социологических публикаций на избранную нами тему гораздо меньше, чем ожидали. При этом авторы рассматривают трудовое законодательство и практики трудовых отношений в основном по отдельности, соотношению между ними уделяется меньше внимания. Видимо, и в реальности они существуют как бы сами по себе (этого вопроса мы коснемся в дальнейшем). Основное внимание привлекает социальное партнерство, возможно, ввиду его наибольшей социологичности, в то время как другие вопросы имеют преимущественно правовой характер. Другие вопросы, очевидно, анализируются правоведами, экономистами управленцами и другими специалистами. Мы же как раз намерены уделять большое внимание соотношению между законодательством и практиками.

Трудовой кодекс РФ, надо отдать должное с самого начала, будучи основным документом в сфере трудового законодательства, полно, детально, адекватно охватывает все стороны трудовых отношений с точки зрения экономических и социальных функций труда: вопросы организации труда, его оплаты, охраны, времени отдыха, особенности регулирования труда отдельных категорий работников, защиты трудовых прав и свобод и др. Однако все же есть отдельные проблемные вопросы, достойные внимания исследователей, анализа в том числе в социологическом ракурсе. Практика еще больше достойна упомянутого внимания, как и соотношение одного с другим. Это служит основанием актуальности нашего исследования, оно, наш анализ явно не будет лишним, возможно, послужит основанием внесения каких-то предложений; таким способом Кодекс со дня его принятия (в 2001 г.) непрерывно совершенствуется — путем внесения текущих, подаваемых изменений различных субъектов (в числе коих и социологи). На третьей странице Кодекса приведен перечень законов, посредством которых вносились усовершенствования. Их не более не менее как 80! Последние два закона в современном тексте приняты 31 декабря 2014 г., накануне Нового года (Трудовой кодекс, 2015 г.)!

Предмет нашего внимания соответствует результатам наших предыдущих исследований. Естественно, что мы сможем коснуться отдельных моментов.

Если следовать в анализе последовательности статей в Кодексе, можно в качестве первого вопроса рассмотреть один из принципов правового регулирования трудовых отношений, упомянутый в статье 2. Это «обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности». Казалось бы, это формальный принцип, поставленный недавно «для красоты»; нарушений, якобы, нет, а если есть, то им не придают значения. Однако, по нашим результатам, 13% рабочих отмечают, что они попадали в ситуации унижения достоинства — «часто», 33% — «иногда», т. е. почти половина опрошенных прошла через моральные унижения. При этом

особенно эмоционально случаи унижения воспринимаются молодыми рабочими, женщинами. О значении этого обстоятельства говорит ситуация на Выборгском ЦБК, где случаи унижения работников стали поводом к протестному выступлению и длительному продолжению его (Максимов 2001: 35—47). А. М. Кацва приводит пример вызывающего поведения директора шахты по отношению к шахтерам; там тоже это усилило возмущение рабочих и их протестное поведение (Кацва 2002: 99). Этот принцип вероятно отражается в ст. 237 о возмещении морального вреда, причиненного работнику. Но сохранение достоинства и возмещение морального вреда вообще-то не одно и то же, и возмещение в денежной форме, по Кодексу, не имеет хотя бы приблизительных масштабов. Главное же, что практики возмещения встречаются гораздо реже, чем случаи унижения. Сам принцип, возможно внесенный по нашему предложению (мы подавали такую рекомендацию), считается, очевидно, несущественным.

Вывод и предложение, видимо, очевидны — надо ввести в Кодекс уточнения формулировок и механизма реализации принципа.

Из ст. 16 об основании возникновения трудовых отношений эти отношения возникают, наряду с оформлением трудового договора, «также на основании фактического допущения работника к работе», при этом «с ведома работодателя или его уполномоченного на это представителя». Вероятно, благодаря этой лазейке в законе, в частности, практика фактического допущения к работе «без надлежащим образом оформленного трудового договора», как известно, широко распространена. Автор сталкивался с многими такими случаями. В интернете сообщалось о заявлении вице-преьера О. Голодец (на которое мало кто обратил внимание), что половина работников неясно, где находится; на наш взгляд, это в значительной части те работники, которые приняты без оформления трудового договора и не отражаются ни в какой статистике (Сообщение в интернете 2012). Мотивация фактического допущения к работе со стороны работодателей да и самих работников извест-

на — убегание от уплаты налогов первых, свобода их манипулирования бесправными работниками и согласие вторых на нарушение их прав ввиду обещаний прибавки к заработной плате, беззаботное их «забывание» о пенсии да и сегодняшней защищенности. «Работает», безусловно, доминирование администрации при приеме на работу, работник нередко вынужден принимать ее условия.

При нормальной работе следствием неоформления трудового договора являются потери в трудовом стаже и начислении пенсии, с чем рабочие смиряются, особенного в молодом возрасте. Но при несчастном случае на производстве потери работника в плане социального страхования велики, в отдельных случаях прямо трагические. Вот, к примеру, конкретная история.

Рабочий поступил в строительную организацию и был «допущен к работе» «без надлежащего оформления трудового договора». При этом не каким-то «уполномоченным представителем», а самим работодателем в лице начальника строительного управления. Он отметил, что у рабочего нет трудовой книжки, «но мы берем вас», и предложил не оформлять поступление, т. е. не заключать трудовой договор. Аргументация была стандартной. Большие налоги по части социального страхования каждого рабочего. За счет экономии этих средств организация может увеличить заработную плату, гибко маневрировать рабочей силой. «Вы еще молодой, — сказал начальник, — до пенсии далеко. К тому времени Бог знает, какие изменения произойдут. Иначе мы не сможем взять вас».

Рабочий согласился. Обещания о повышенной зарплате оказались просто приманкой, но в остальном положение рабочего не отличалось от условий работы других. Но произошел несчастный случай — рабочий выпал с четвертого этажа строящегося дома, сломал ребра, повредил позвоночный столб. Когда после многомесячного лежания в больнице он обратился через родственников в управление по поводу компенсации за полученный ущерб здоровью, в кадровой службе заявили, что такой рабочий у них не числится, он случайно зашел на

стройплощадку и, будучи не знаком с правилами техники безопасности, выпал из окна. Фактическую работу могли подтвердить свидетели — товарищи по работе; но они отказались это делать, боясь, что сами окажутся за воротами (контингент рабочих-строителей состоял в значительной части из мигрантов). В суд никто из свидетелей не явился. Переломы позвоночника были квалифицированы как бытовая травма, за которую никакие компенсации не положены.

В Кодексе есть статья о правовых последствиях фактического допущения к работе (ст. 67.1). Она рассматривает случай допущения не уполномоченным на это лицом, которое привлекается к ответственности, но не сказано, какой. Работодатель всегда может сослаться на не уполномоченное лицо, по вине которого состоялось допущение к работе. О применении правовых санкций относительно самих работодателей не упоминается. Некоторые из них трактуют такое положение как допущение определенной свободы в трудовых отношениях.

Вывод простой — надо ввести в Кодекс ответственность самого работодателя, а Рострудинспекции исследовать вину администрации так же тщательно, как причины несчастного случая на производстве.

В практике приема на работу существуют ограничения, которые, как известно, объявляются публично, в рекламах, объявлениях о потребности в кадрах. Это ограничения по возрасту, полу, наличию опыта и других, названных (или не названных) в Кодексе. Но никто их не считает дискриминацией в сфере труда. Возможно, они, действительно, принадлежат к требованиям, свойственным определенному виду труда, названным во второй части статьи о дискриминации в труде (ст. 3). Во всяком случае, налицо двойственность толкования дискриминации. Ее можно бы устранить конкретным перечислением ограничений, допускаемых или не допускаемых.

Несоответствие между законом и практиками проявляется не только при заключении трудового договора, но и при его расторжении по инициативе работодателя. В Кодексе целая глава (№ 13) посвящена регулированию прекращения трудо-

вого договора. В ней детально расписаны основания прекращения, порядок расторжения по соглашению сторон, по инициативе работника, работодателя, участия выборного органа профсоюза и др. Но на практике, как известно, при сокращениях кадров администрация зачастую предлагает оформление увольнения «по собственному желанию» с известной аргументацией — зачем портить трудовую книжку, при добровольном уходе выплачиваются большие компенсации, а главное здесь тоже работает доминирование администрации, даже накануне разрыва отношений с ней. В интернете приводились результаты исследования, проведенного 1—7.02.2012 г. среди 3351 посетителей сайта hh.ru: более половины россиян (59%) ощущают на работе психологическое давление со стороны начальства и 43% задумываются в связи с этим об увольнении (<http://rabota.mail.ru/news/1682/> 15.02.2012). Оформление увольнений «по собственному желанию» позволяет администрации избежать ограничений при массовых сокращениях, компенсационных выплат и ущерба репутации (а сохранение имиджа организации, как отмечалось, приобрело высокую ценность).

Рекомендации в данном случае трудно сформулировать, не ущемляя волю работника и не приписывая ответственность администрации, когда имеет место именно проявление этой воли. Видимо профсоюзы, знающие обстановку на местах, могут выявить случаи произвола администрации, давления на наемных работников и ставить вопрос об ответственности первой.

В связи с предыдущим, в следующей статье этой главы Кодекса говорится об обязательном участии первичной профсоюзной организации в расторжении трудового договора, когда речь идет о сокращении численности или штата работников (и по результатам аттестации и имеющим дисциплинарные взыскания; ст. 81—2,3,5). За эту статью при принятии Кодекса, как известно, велась упорная борьба профсоюзов в масштабе страны с вариантом Правительства, лишавшим первички права накладывать вето на решения работодателя о сокращении работников. Проводились демонстрации, пикеты, собира-

лись подписи под обращениями, но Минтруда под руководством Починка стоял как скала. В результате профсоюзы лишились, как представлялось, одного из самых существенных прав. Наибольшее значение статья имела именно в тот период, когда проводились массовые сокращения «излишней» численности.

Но если обратиться к практикам, видно, что внушительная классовая война имел скорее бутафорский характер. Дело в том, что и при обладании правом вето профсоюзы давали согласие на сокращения под давлением администрации, входя в ее положение, принимая во внимание отсутствие работы (занятости), задержки заработной платы, «нахождение в одной лодке» и т. п. Профсоюзы не применяли свое право в ситуациях, когда речь шла о выбрасывании за ворота в порядке «избавления от излишней численности» тысяч работников. Правда, согласие давалось при стогах о судьбе сокращаемых, «со слезами на глазах»... Автору известен только один случай борьбы рабочих с сокращением, да и тот имел паллиативный результат¹. Администрация через некоторое время молча уволила сокращаемых «по собственному желанию». В настоящее время профсоюзы, как правило, точно так же не используют возможности подачи мотивированного мнения, дополнительных консультаций, обжалования в соответствующей Государственной Инспекции и других способов процедуры участия (Трудовой кодекс, ст. 82, 373), которые на самом деле являются ресурсами профсоюзного влияния.

В сфере рабочего времени, времени отдыха и отпусков (гл. 15–19) на поверхности все как будто нормально. Однако практики содержат много нарушений, обусловленных произволом работодателей, недоговоренностью закона и стандартной позицией покорности наемных работников (и их объединений, представительств). Прежде всего, можно назвать

¹ Заметим, что с тех пор профсоюзы не ставили вопрос об отмене дискриминационного положения или расширения пунктов, при рассмотрении которых требуется участие выборного органа.

переработки и вторичную занятость. В настоящее время они слабо или никак не регулируются Трудовым кодексом (кроме сверхурочных). Работодатели навострились выходить из положения за счет переработок. При этом переработок, которые не оформляются как сверхурочные и, соответственно, не имеют никаких ограничений. Рабочие за счет переработок «делают зарплату», работодатели обходятся меньшей численностью, экономят на отчислениях и, главное, могут держать цену труда низкой — рабочие доберут за счет переработок. На некоторых предприятиях (автору известны такие предприятия) переработки стали рутинной, практикуются фактически ежедневно, по выходным и праздничным дням, стандартно составляют 2 часа, иногда доходя до 3—4 часов в сутки. В результате фактический рабочий день составляет более 10 часов, чем нарушаются другие основы трудового законодательства.

Санкций относительно администрации за неоформление сверхурочных не предусмотрено.

Также практически полностью не регулируется вторичная занятость. Она может быть третичной, четвертичной и так далее. В каком состоянии находятся при этом режимы труда и отдыха — одному Богу известно. Здесь нет и виновных. Практика справок, как при советской власти, давно устарела. Другой системы не придумано. Между тем вторичную занятость практикуют, по данным различных исследований, от 30 до 50%¹ работников, при этом не только умственного труда, где легче совмещать несколько занятий, но и рабочих (около 30%).

Рекомендация здесь носят характер благих пожеланий — очевидно, стоит практиковать не запрет вторичной занятости, а устранять основания для ее существования, т. е. обеспечивать нормальный заработок на основной работе.

В сфере предоставления отпусков налицо прямое нарушение законодательства. В нем подробно расписано, кому, какие предоставляются отпуска, при каких условиях и т. д. Но в не-

¹ О вторичной занятости.

которых случаях напрасно старался законодатель. Казалось бы, отпуска — это незыблемое, они неприкосновенны, предоставляются, даже если организация дышит на ладан. Особенно отпуска женщинам в связи с рождением ребенка. Однако, по нашим результатам опроса, ежегодные отпуска предоставляются далеко не во всех случаях: не используют отпуска полностью 13% рабочих, частично — 14%, при этом на гос. предприятиях — 10 и 7%, в ОАО — 7 и 7%, ЗАО — 14 и 19%, в ООО — 28 и 28%, на «частных предприятиях» — 34 и 34%.

Мотивируется непредоставление отпусков отсутствием материальных средств, напряженным режимом труда на работе, принятым порядком в организации, но главную роль без сомнения играет отсутствие санкций, ответственности для работодателя; в Трудовом кодексе они, действительно, не упоминаются, нарушения обнаруживаются только при проверках какими-то комиссиями. Часть женщин, вместо получения «декретного» отпуска вынуждена увольняться.

Это пример произвольного развития практики при недостаточности правового регулирования со стороны законодательства.

Вывод и предложения здесь очевидны — введение санкций за незаконные действия администрации в части предоставления отпусков и выправление практик, ставших в отдельных организациях рутинно неправовыми.

В сфере оплаты труда самыми известными, одиозно известными, буквально набившими оскомину в свое время, стали задержки заработной платы, иногда исчисляемые месяцами и годами. Выработались даже практики проживания без зарплаты по основному месту работы (на пенсии родственников, за счет личных подсобных хозяйств, вторичной занятости и т. п.). Разумеется, несвоевременные выплаты заработной платы были обусловлены, вероятно, в первую очередь тяжелым финансовым положением предприятий. Но известно, что в случае протестных акций наемных работников, каких-то санкций со стороны вышестоящих инстанций деньги находились. Работодатели просто не испытывали ответственности,

кроме моральной (правовая и отсутствовала). Ее ввели спустя длительное время и после многочисленных протестов, обращений, в том числе ученых, правоведов. Но и ее можно квалифицировать как уступку со стороны классового государства, ибо размер компенсаций которые должен выплатить работодатель, носит символический характер. Если рассчитать ее сумму, она выглядит просто смехотворной для более менее солидных организаций. Допустим, выплату задержали на 30 дней. Сумма зарплаты составляет 50 тыс. рублей. При ставке рефинансирования в 11%, вся денежная компенсация будет составлять 550 рублей¹.

Это пример сильного отличия практик от законодательства, как бы их своеволия, показывающий, что и такое возможно.

Проблема несвоевременных выплат заработка в настоящее время потеряла свою остроту и массовость, но не исчезла полностью, видимо в том числе по причине слабости взысканий с работодателя; соответственно, их значимость необходимо увеличивать.

Как положительное явление можно отметить, что в настоящее время «минимальный размер оплаты труда... не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения». Сколько было баталий за такой МРОТ, на разных уровнях, между различными субъектами и в разнообразных формах, от региональных акций до дебатов в Госдуме, между профсоюзами и властями! Прежний МРОТ (долгое время в сумме 318 рублей) просто не выполнял своей функции, на него администрация ориентировалась (и применяла) только

¹ При всей видимости массовых протестов в связи с задержками зарплаты, реально протестные акции, по нашим расчетам, происходили лишь на 1 из 400 предприятий, на которых невыплаты имели место. Наемные работники предпочитали протесту практики выживания без зарплаты. Мотивировалось это пониманием администрации «знанием положения предприятия», неверием в результативность протеста, страхом перед работодателем, отсутствием организаторов сопротивления и др. По интервью, самым распространенным был страх «высовываться», опасение гонений.

в ситуациях, когда надо было «прижать работника», не в построении тарифной или иной системы оплаты труда. Тогда создавалось впечатление, что упорная борьба ведется за символический показатель в виду его неприменения; полноценный МРОТ заработал не только в законе, но и на практике.

Есть резервы усиления его полноценности, приравнивания по значимости к почасовой оплате, как в западных странах.

Расхождение между законодательством и практиками наблюдается в области нормирования труда. Раньше нормирование господствовало во всех сферах, были даже попытки нормировать умственный труд. На предприятиях существовали специальные подразделения по нормированию труда. Правда, системы нормирования имели свои недостатки, наиболее известной проблемой был периодический пересмотр норм, часто сопровождаемый конфликтами. Кодекс упоминает нормирование труда «с учетом мнения представительного органа работников» или устанавливаемых коллективным договором (ст. 158). Но в настоящее время наблюдается отход от жесткого нормирования, объемы труда определяются «на глазок», по договоренности, чаще всего «как Бог на душу работодателя положит», в соответствии с общим вольным стилем трудовых отношений. Проблему массового пересмотра норм работодателя явочным порядком преодолели. Трудоемкую работу по нормированию — тоже. Отрицательным моментом вольного стиля является произвол администратора. Но он устраивает работодателя, а профсоюзы не доходят до этой проблемы, вероятно по причине отсутствия однозначного решения.

Вероятно все же оправдано применение нормирования в ситуациях доступности, в том числе при наличии типовых, отраслевых, межотраслевых и иных нормативных разработок.

В сфере защиты трудовых прав и свобод коснемся только роли Федеральной инспекции труда. Мы уже развивали взгляд о включении инспекции в общую систему защиты трудовых прав, не только охраны труда, в частности, расследования несчастных случаев на производстве. Кодекс не ограничивает полномочия, функции инспекций названными видами, вклю-

чает в полномочия практически весь спектр трудовых прав; кроме того, инспекция «готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства..., в установленном порядке представляет их Президенту РФ и в Правительство РФ», что свидетельствует о ее высоком авторитете. Ввиду фактической слабости защиты профессиональными союзами, предлагается часть их функций возложить на государственные, авторитетные инспекции, разделяя с профсоюзами их функции или дублируя их. Никакой коренной реорганизации инспекций не требуется, просто так сложилось, что они специализируются на расследовании несчастных случаев на производстве. Потребна лишь ориентация (переориентация) деятельности комиссий. Профсоюзы при разделении их функций не теряют своего значения, выполняют задачу солидаризации работников, формулирования претензий, предложений со стороны последних.

Как отмечалось, наибольшее внимание исследователей и практиков привлекает проблематика социального партнерства. В Кодексе социальному партнерству отведено достаточное место, целый раздел, 7 глав, 32 статьи, расписаны принципы, стороны, уровни, формы, органы социального партнерства и т. д. Это свидетельствует о придании высокой значимости социальному партнерству законодателем. Существуют различные взгляды на партнерство в целом. Так, д. э. н., профессор И. Н. Мысляева, анализируя «современную идеологию и практику социального партнерства», выделяет, по крайней мере, три позиции в понимании социального партнерства; сама придерживается позиции, что эта система трудовых отношений идеологизирована, представляет собой идеологию социал-демократического движения. Оно возможно, когда перспективные интересы, цели сторон, труда и капитала, совпадают или могут быть согласованы, преимущественно в развитых странах, где возникновение договорной формы регулирования социально-трудовых отношений — результат длительного экономического и социально-политического развития (Мысляева 1996: 60). В свете такого понимания, в российских усло-

виях социальное партнерство было декретировано, носит придаточный характер, в том числе в силу отсутствия равноправия сторон, их взаимной заинтересованности в договорных отношениях, преобладающего доминирования работодателя, односторонней позиции государства и др.

Но мы хотели бы обратить внимание на одну сторону российского социального партнерства, совершенно бросающуюся в глаза и, однако, как бы не замечаемую. Авторы, анализирующие социальное партнерство, рассматривают ход переговоров, процесс заключения коллективных договоров, контроль их выполнения и т. п. и не обращают внимания, что изначально система поражена социальной болезнью — формализмом. И только в отдельных, можно сказать исключительных случаях, переговоры, договоры, соглашения используются хотя бы не для согласования интересов, а предъявления требований, выработки и принятия компромиссов. Так было в знаменитой забастовке при заключении колдоговора на заводе Форда, где о совпадении целей, их согласовании не шла речь. В прочих случаях коллективные договоры на уровне организаций, предприятий, соглашений, в том числе трехсторонние на уровне регионов, территорий, республик составляются, рассматриваются, подводятся итоги их выполнения, но все это носит чисто формальный характер, представляет собой своего рода ритуалы. Колдоговоры, как правило, просто переписываются из года в год (при этом под бдительным оком администрации), при подведении итогов соблюдаются все предписываемые процедуры, все участники сознают, что они разыгрывают спектакль... Однако такие практики существуют годами, десятилетиями. И не ясно, то ли это наследие советского прошлого, когда формализм пронизывал все сферы общественной жизни, то ли это менталитетная российская черта, то ли следствие упомянутой неразвитости трудовых отношений на начальной стадии рыночных (капиталистических) условий...

В заключение отметим некоторые общие черты соотношения трудового законодательства и реальных практик.

Наблюдается в отдельных отношениях сильное расхождение законодательства и реальных практик; действительно, в некоторых случаях можно сказать, то закон существует сам по себе, реальные отношения — сами по себе. Законодательные правила составлены с преобладанием позиции государства, стоящего на стороне работодателя. Некоторые положения законодательства — результат противостояния, борьбы представителей наемных работников с работодателями, показывающий возможность корректировки Кодекса с подачи наемных работников (их предствительств). В сфере практик наблюдается доминирование работодателя, воздействующего на трудовые отношения авторитетом, прямым или скрытым давлением, компетенцией, услугами специалистов. Позиция наемных работников наоборот отличается покорностью, покладистостью, вхождением в положение администрации, предпочтением индивидуальных отношений с руководителями. Наемные работники по законодательству обладают существенными, достаточными правами, но слабо используют их (по причине незнания, незнания способов использования, добровольного отказа от использования).

Источники

- Кацва А. М.* Социально-трудовые конфликты в современной России: истоки, проблемы и особенности. М.; СПб.: Летний сад, 2002. С. 99.
- Максимов Б. И.* Классовый конфликт на Выборгском ЦБК // Социологические исследования. 2001. № 1. С. 35–47.
- Мысляева И. Н.* Современная идеология и практика социального партнерства. М.: Институт перспектив и проблем страны, 1999. 60 с.
- Сообщение в интернете о заявлении вице-преьера О. Голодец. 14 ноября 2012 г.
- Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 1 апреля 2015 года. М.: Эксмо, 2015. 240 с.