

ТЕНЕВОЙ РЫНОК ТРУДА И ТРУДОВОЕ ПРАВО В РОССИИ (К ВОПРОСУ ПРИНЯТИЯ НОВОГО ТРУДОВОГО КОДЕКСА)

Барсукова Светлана Юрьевна

ГУ–ВШЭ

Email: svbars@mail.ru

Не так давно в стране был принят новый Трудовой кодекс¹. Разумно ли ждать изменений в этой связи в трудовых практиках россиян? Способен ли он сократить теневой рынок труда? Какие стратегии сокращения теневой занятости в нем заложены? Соответствуют ли устремления властей ожиданиям людей? Насколько сами люди лояльны к теневизации трудовой сферы?

Эти вопросы не случайны, поскольку все чаще размышления о теневой экономике уподобляются реестру претензий к законодательству. Складывается впечатление, что будь у нас другие законы, то и теневая экономика давно бы исчезла. Дай нам «хорошее» трудовое законодательство (предельно либеральное, по мнению одних, или предельно жесткое, по мнению других), и теневой рынок труда превратится в воспоминание. Но что-то мешает разделить этот оптимизм. Теневая экономика из сегмента хозяйствования давно превратилась в образ жизни миллионов людей. Ее неистребимость укоренена как в прошлом, пробивающемся к нам в виде ценностных приоритетов, так и в настоящем, наполненном дискурсными конструктами для оправдания теневой активности. Вряд ли законодательству под силу нейтрализовать эту стилевую особенность хозяйствования в России. Но и недооценивать роль права, списать все на «ментальность» и «культурные автоматизмы» (подобные словесные формулы до неприличия многочисленны) едва ли оправдано. В данной статье речь пойдет о трудовом праве, о способности нового Трудового кодекса сдерживать теневые процессы, о готовности людей поддерживать устремления законодателей или, наоборот, лояльно отмалчиваться по поводу неправовых трудовых практик.

Претензии в прежнем КЗоТу

Принятый 23 декабря 2001 г. Трудовой кодекс РФ явился четвертым кодексом после октября 1917 г. Предыдущие КЗоТы принимались в 1918, 1922 и в 1971 гг. [Киселев 2001]. Необходимость нового Трудового кодекса официально была признана довольно давно. Однако вместо создания нового кодекса довольно долго практиковали реформирование старого². Но изменения 1990-х гг. были столь радикальны, что новая редакция старых положений не вполне устраивала участников трудовых отношений. Начались попытки создания нового трудового кодекса. Так, в 1994 г. Министерство труда подготовило проект

¹ Новый Трудовой кодекс (ТК) вступил в действие с 1 февраля 2002 г. на всей территории РФ, на предприятиях всех форм собственности и организационно-правовых форм. Отметим, что традиционное название – Кодекс законов о труде (КЗоТ) – неоднократно подвергался критике, поскольку кодекс – это тоже закон, и словосочетание «кодекс законов» является тавтологией. Соответственно решили перейти к формуле Трудовой кодекс РФ.

² 25 сентября 1992 г. Верховный Совет РФ принял Закон «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР». Изменения затронули почти треть статей. По сути, когда говорят, что вплоть до 2002 г. действовал КЗоТ 1971 г., то несколько лукавят. Фактически с 1992 г. мы имеем дело с его обновленным вариантом. Но и после 1992 г. дополнения и уточнения КЗоТа были регулярны, в связи с чем его издания сопровождалась комментариями – «по состоянию на ...».

КЗоТа («Российская газета», 26–27 октября 1994 г.), который столь резко критиковался за чрезмерную приверженность «неолиберальным идеям», что даже не обсуждался в Государственной Думе. Однако необходимость в правовом контуре, соответствующем изменившимся условиям и задачам развития, становилась все очевиднее.

Назовем основные причины создания нового Трудового кодекса:

- произошла *рутинизация проблем, связанных с десятилетним пребыванием рынка* (неплатежи заработной платы, натуральная оплата труда, перевод на неполный рабочий день, забастовочное движение и пр.).
- помимо проблем, имеющих характер дисфункций, возникли *новые ситуации рыночной природы* (ликвидация и банкротство предприятий, охрана коммерческой тайны, смена собственника и пр.).
- более осознанным стало *размежевание интересов работников и работодателей*. Работодатели начали выдвигать растущие требования к дисциплине исполнителей и качеству их труда; а также ратовать за облегчение процедуры увольнения и уменьшения социальных обязательств перед работниками. Интерес же работников состоял в увеличении (или хотя бы сохранении) объема гарантий и льгот, в сокращении свободы работодателя при найме и увольнениях, в расширении государственного надзора за соблюдением прав в сфере труда.
- ввиду *многообразия представительных органов работников* пошатнулась монополия Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) как представителя трудящихся. Новые реалии актуализировали спор о полномочиях профсоюзов, о гарантиях профсоюзным лидерам, о процедуре согласования позиций нескольких профсоюзов.
- *распространенность нелегальных трудовых практик* поставила вопрос о комфортности и разумности легального трудового пространства, о причинах его отторжения участниками трудовых сделок³.

Необходимость нового ТК была слишком очевидной, чтобы ее игнорировать. Но какой Трудовой кодекс нужен? Как сбалансировать интересы сторон трудовых отношений? Ответы на эти вопросы различались. И довольно существенно.

Идеи реформирования: правительственный и профсоюзный законопроекты

Основная борьба шла между *правительственным*⁴ и *профсоюзным*⁵ проектами. Хотя помимо них были и другие варианты⁶.

В общественном мнении правительственный законопроект был наречен «драконовским» или «либеральным», а главный конкурент – профсоюзный – снискал славу «социально-

³ По оценкам Экспертного фонда трудовых исследований «Эльф», не менее 30 млн. работающих так или иначе затронуты «неформальными» трудовыми отношениями [Кудюкин 1999: 57].

⁴ Этот проект был подготовлен рабочей группой под руководством начальника правового департамента Минтруда России С.А. Панина. Правительство одобрило законопроект и 24 февраля 1999 г. направило его в Государственную Думу.

⁵ Проект был внесен в мае 2000 г. депутатами Государственной Думы В.Т. Сайкиным, А.К. Исаевым, А.И. Лукьяновым, А.С. Ивановым, Л.Н. Ярким, Г.Б. Мирзоевым, В.В. Гребенниковым, В.В. Рязанским.

⁶ Наиболее известны проекты Т.Г. Авалиани (подготовлен Фондом Рабочей Академии) и А.Г. Голова, менее известен наиболее либеральный проект А. Селиванова.

ориентированного» или «просоциалистического». Вариант правительства подвергся особенно резкой критике со стороны профсоюзов и представителей левых партий. Устоялась его трактовка как выразителя интересов работодателей, а за интерпретацией профсоюзного варианта закрепилась репутация поборника интересов работников. На чем основаны такие оценки? В чем различия этих проектов в отстаивании интересов работников и работодателей?⁷

Различие 1. Проекты расходятся по поводу практики увольнений.

- а) В правительственном проекте несколько расширен *список оснований для увольнения по инициативе работодателя*.
- б) Есть различия и в *сроках оповещения об увольнении в случае ликвидации или сокращения штата предприятия*. Профсоюзный вариант предполагает более длительные сроки оповещения сезонных работников и законодательно установленный (а не договорной) срок для работающих у физических лиц.
- в) Отличия прослеживаются в *области прав на выходное пособие в связи с прекращением трудового договора*. В профсоюзном варианте шире круг лиц, имеющих право на выходное пособие, к тому же его размер зависит от непрерывного стажа работы у данного работодателя.
- г) В профсоюзном варианте по сравнению с правительственным резко расширен *список лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников*.

Различие 2. Различия в области оплаты труда.

- а) По-разному регулируется процедура *индексации оплаты труда*.
- б) Принципиально различны позиции *по вопросу об ответственности работодателя за задержку заработной платы*. Профсоюзный проект более конкретен и обстоятелен в этом вопросе, оговаривая обязанность работодателя выплатить проценты (компенсацию) за каждый день задержки, а также право на прекращение работы при задержке зарплаты на срок более 10 дней с оплатой, как в ситуации вынужденного простоя.
- в) *Простой не по вине работника* оплачивается полностью – в профсоюзном варианте и частично – в правительственном.
- г) *Натуральная оплата труда* при согласии работника – письменном (профсоюзный вариант) или устном (правительственный вариант). Различалась и доля допустимых натуральных выплат (профсоюзный вариант – до трети заработка, правительственный – до 20%).
- д) *Периодичность выплаты заработной платы* более дробная в профсоюзном варианте (не реже, чем каждые полмесяца), чем в правительственном (не реже, чем раз в месяц).
- е) Различается *оплата сверхурочного труда и труда в ночное время*. Профсоюзный вариант выступает за более щедрую оплату этой деятельности.
- ж) Различны правила установления *повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными, опасными условиями труда*. Правительственный вариант спускает решение этих вопросов на уровень федеральных законов, коллективных договоров или локальных нормативных актов, а профсоюзный – определяет эти доплаты непосредственно в Трудовом кодексе.
- з) *Доплаты за совмещение профессий или выполнение обязанностей отсутствующего работника* устанавливаются соглашением работника и работодателя (правительственный

⁷ Подробно сравнение правительственного и профсоюзного проектов см. [Барсукова 2001].

вариант), но с установлением минимального предела таких договоренностей (профсоюзный проект).

Различие 3. Немаловажны различия в области гарантий и компенсаций, а также льгот работникам. Заметим, что сравнение в этой области чрезвычайно затруднено, поскольку одни и те же блага правительственный проект считает гарантиями, а профсоюзный – льготами.

- а) Для работников, совмещающих работу с обучением, правительственный вариант оставляет дополнительные оплачиваемые отпуска (с сохранением среднего заработка), но отказывает (в отличие от профсоюзного варианта) в сокращенном рабочем времени.
- б) Для работающих в условиях Крайнего Севера и в других районах с тяжелыми климатическими условиями профсоюзный проект предоставляет больший пакет льгот.
- в) Пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются по государственному социальному страхованию. Их минимальный размер устанавливается Трудовым кодексом (версия профсоюзов), либо же выводится из компетенции трудового законодательства и спускается на уровень иных федеральных законов (правительственный вариант).

Различие 4. Существенно различаются роль и полномочия профсоюзов.

- а) Разнятся области, контролируемые профсоюзами. В профсоюзном варианте шире круг вопросов, где профсоюз имеет право голоса.
- б) Существенно расхождение в полномочиях профсоюзов при принятии решений об увольнениях. Правительственный вариант такого согласования не требует.
- в) По-разному видится иерархия профсоюзов относительно других представительных органов. Согласно версии правительства профсоюзы ставятся в равные условия с иными представительными органами, а по версии профсоюзов – они доминируют.
- г) В правительственном варианте более скромнен вклад работодателя в создание материальных условий работы профсоюзного органа.
- д) Правительственный проект предоставляет более скромные гарантии членам профсоюзных органов.

Различие 5. Проекты предлагают разный состав комиссий по трудовым спорам и сроки обращения (в профсоюзном варианте они значительно длиннее).

Таковы пункты, по поводу которых завязалась оживленная дискуссия. Но за частоклоном мелких несовпадений угадывается нечто более существенное – приверженность правительственного и профсоюзного законопроектов принципиально разным стратегиям пресечения теневого рынка труда. В чем же различие этих замыслов?

Трудовое законодательство и теневой рынок труда: кто кого

По большому счету, трудовые законодательства всех времен и народов различаются степенью защищенности работника (его права, гарантии, льготы) и степенью принуждения работодателей к исполнению законодательных норм (система контроля, штрафы, санкции). На пересечении этих континуумов образуется довольно простая, но содержательная классификация⁸. Американский рынок труда характеризуется низкими гарантиями работников при их неукоснительном соблюдении работодателями, европейский (при всех национальных спецификах) – высоким уровнем прав работников при жестких санкциях за их

⁸ Идея принадлежит В.Е. Гимпельсону.

несоблюдение и, наконец, российский рынок – множеством прав работников в сфере труда при их безнаказанном игнорировании.

Фактически правительственный и профсоюзный законопроекты, между которыми и завязалась основная законотворческая борьба, предлагали разные варианты движения в этом поле. Здесь существенны три момента.

Первый момент. Правительственный вариант, рискуя стать непопулярным, отстаивал *жесткую логику рынка во взаимоотношениях работников и работодателей*, тогда как профсоюзный проект был нацелен на смягчение для работников рыночных реалий. Рыночная логика правительственного проекта проявлялась в целой системе мер: профсоюзы лишены права вето по ряду управленческих вопросов, льготы работников сокращены, расширен список оснований для срочного договора, для увольнений и пр. В профсоюзном же варианте угадывалась ностальгия по социальной защищенности работников; по своему содержанию он близок прежнему КЗоТу.

Второй момент. Воздействие законодательства на социально-трудовые отношения может быть как *непосредственным*, так и *косвенным*. Непосредственное воздействие не ограничивается определением правил игры. Оно с необходимостью включает в себя систему мер, принуждающую исполнять эти предписания. Репрессивные меры тем жестче, чем более контрастирует закон со сложившейся практикой повседневности. *Факторами*, усиливающими непосредственное воздействие закона на трудовые практики, являются: оперативность обнаружения нарушений, жесткость санкции, отказ от селективности их применения, широкое оповещение о последствиях для нарушителей. *Формами* осуществления контроля могут быть как государственный надзор, так и институализированная самозащита трудовых прав. Заметим, оба ресурса относятся в современной России к разряду дефицитных. *Косвенное* же воздействие закона проявляется в эффекте «втягивания» труда в область легальных отношений, когда формальный найм по сумме обстоятельств становится привлекательным для контрагентов.

С этой точки зрения, профсоюзный вариант склоняется к непосредственному воздействию закона на трудовые практики, а правительственный предполагает воздействие косвенное. Иными словами, профсоюзный вариант выступает за *усиление контроля и ужесточение санкций* (фактически при неизменном объеме прав работника), а правительственный законопроект предполагает легализацию теневой занятости в результате *необременительности легального найма для работодателя*⁹.

Третий момент. Проекты делают ставку на разных субъектов как инициаторов легализации рынка труда. В профсоюзном варианте *роль движущей силы легализации отводится работнику* (поскольку широк перечень законных прав, за которые можно побороться). Правительственный же вариант, уменьшая социальную защищенность работника и расширяя сферу договорных решений, пытается *заинтересовать самих работодателей в легализации найма*. И этот расчет трудно назвать обоснованным. Очевидно, что по совокупности обстоятельств позиции работодателя в отстаивании своих интересов несоизмеримо сильнее¹⁰. Здесь и распространенность моноотраслевых «городов-ловушек», и слабость профсоюзов, и привычка людей к попранию их прав, и пробуксовка судебной реформы и пр. В этой ситуации уход в «надклассовую» позицию правительственного проекта фактически

⁹ Заметим, что наиболее формально защищенные прежним КЗоТом работники (женщины, молодежь и пр.) фактически становились наименее конкурентоспособными на рынке труда и активно вытеснялись в область теневых трудовых сделок.

¹⁰ Отдача важнейших вопросов «на откуп работодателю и работнику к их взаимному удовлетворению» фактически означает, что «решение многих вопросов отдано на откуп работодателю к его полному удовлетворению» [Шеломов 1999: 28].

означает предложение самим работодателям установить приемлемую для них цену легальности и, с учетом асимметрии ресурсной обеспеченности сторон, навязать ее работникам. В предельно упрощенной форме нынешнее законодательство правительства отражает процедуру торга власти и бизнеса за черту легальности, где власть боится потребовать слишком многого и тем самым загнать бизнес в глухую тень (в условиях силового дефицита борьбы с нею), а бизнес в ходе диалога получает шанс на легализацию в собственном понимании этого слова.

В целом, правительственному проекту свойственны императивы рынка, понимаемого в ортодоксально либеральном духе. Профсоюзному проекту – императивы государственного патернализма и профсоюзной значимости. Вместе с тем, профсоюзный вариант носит привлекательно «приземленный характер», не обольщаясь относительно тех норм, которые слабо вживились в ткань повседневных трудовых практик. Правительственный же вариант, с его упованиями на социальное партнерство, принцип свободы договоров и пр. оставляет впечатление существующего вне реальности логического конструкта.

При выработке компромиссного варианта практически по всем спорным моментам победил правительственный законопроект. Профсоюзная коалиция стояла насмерть только по поводу статей, отражающих собственно полномочия профсоюзов, гарантии профсоюзных лидеров. Все остальное было сдано без боя в качестве свидетельства готовности к компромиссу. Впрочем, и правительству пришлось пойти на явный популизм: было обещано, что минимальный размер оплаты труда (без доплат и надбавок) будет «не ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека» (ст. 133). И хотя исполнение этого обещания отодвинулось на пару лет, популизм этой статьи еще много раз бумерангом вернется в рыночное пространство.

Итак, намерения законодателей понятны. А что же народ? Безмолвствует?

Причины равнодушия россиян к принятию нового Трудового кодекса

Если не считать инициированных профсоюзами эпизодических «народных возмущений», то, в принципе, россияне довольно спокойно и едва ли внимательно следили за ходом принятия Трудового кодекса. При этом не только работники, но и работодатели едва ли активно обозначили свою позицию в ходе принятия нового кодекса. Внешнее безразличие не следует списывать на «забитость» одних и «отсутствие гражданской позиции» других. Равнодушие к законодательству имело, видимо, более глубокие основания.

Первое – *правовой нигилизм*. Отстраненность от законодательных дискуссий покоится на уверенности, что жизнь неизменно будет течь по иному руслу¹¹. Веру в силу «хороших

¹¹ Использованы данные проекта «Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России» при поддержке Фонда Форда и Независимого института социальной политики (2000 г.). Коллектив проекта: Т.И. Заславская (рук.), М.А. Шабанова, С.Ю. Барсукова. Было опрошено 279 человек в Москве, Новосибирске, Перми и Надыме. Респонденты представляли пять групп населения:

- строители, ремонтники, работающие по устной договоренности, так называемые шабашники;
- продавцы, работающие по устной договоренности;
- медицинские работники из бюджетных организаций и учителя государственных школ;
- рабочие приватизированных промышленных предприятий;
- официально оформленные работники мелкого и среднего бизнеса.

законов» разделяют только 47% опрошенных, и чем более удалены от правового поля работники (шабашники, уличные торговцы, работники малого и среднего бизнеса), тем скептичнее и вместе с тем неопределеннее их оценки. Вера в силу закона более свойственна бюджетникам и промышленным рабочим приватизированных предприятий [таблица 1].

Таблица 1. Может ли принятие хороших законов в сфере труда улучшить Ваше положение, % по столбцам

	Работающие по устной договоренности	Работники малого и среднего бизнеса (официальный найм)	Рабочие промышленных приватизированных предприятий	Бюджетники	В целом
Да	39	35	62	60	47
Нет	24	33	9	12	20
Не знаю	37	32	28	28	32

Второе – *взаимовыгодность противоправных действий* для работника и работодателя. Согласно академическим представлениям, неоформленный найм – сплошное бедствие для работника (нет гарантий, нет формальных прав, нет основания для судебных разбирательств и пр.). Однако среди тех, чья занятость не оформлена официально (устный найм), 19% отметили, что «мне самому это выгодно, работодатель здесь ни при чем», и 42% считают, что это выгодно и работодателю, и работнику. И хотя все без исключения категории работников полагают, что потеря от несоблюдения законов в сфере труда больше, чем приобретений, знающие неправовую ситуацию по собственному опыту (занятые по устной договоренности) оценивают *баланс приобретений и потерь более оптимистично*, нежели работники законопослушных секторов (бюджетники и промышленные рабочие). Так, мнение, что несоблюдение законов в сфере труда приносит работникам больше потерь, чем приобретений, и они терпят это только потому, что не в силах изменить ситуацию, – наиболее популярно среди бюджетников (75%) и промышленных рабочих (64%). Но так думают только 43% занятых по устному найму и 44% работников малого и среднего бизнеса, где нарушения повсеместны и многогранны.

Третье – *оправдание* работниками большей части противоправных действий. Наиболее распространенными формами нарушения трудового законодательства являются: прием на работу по устной договоренности, сокрытие от налогообложения части или всего заработка, неоплата отпуска или больничных листов (неприветствие их взятия), а также ситуация, когда трудовая книжка лежит в одном месте, а человек работает в другом¹². Оказалось, что одни нарушения вызывают дружное осуждение, отношение к другим – дифференцировано. Так, относительно оплачиваемых отпусков и больничных листов буквально все категории работников ожидают от законодательства усиления контроля и ужесточения санкций («Руки прочь от социальных гарантий!»). А вот отношение к остальным практикам не столь однозначно. При этом *главным фактором дифференцированного отношения к неправовым практикам является степень погружения в неправовое пространство самого респондента*

¹² Распространенность этих нарушений выявлена также в исследованиях, проведенных под руководством А. Чепуренко [Чепуренко 2001] и Т. Четверниной [Четвернина, Ломоносова 2001] и показавших безусловное «лидерство» в этом отношении малого частного бизнеса. Правда, эти исследования не рассматривали бюджетную сферу и явных нелегалов на рынке труда (шабашников, уличных торговцев и пр.), что определило пределы выводов.

[таблица 2]. Устный найм менее строго судят те, кто на этих условиях работает (строители-шабашники и продавцы) или видит это сплошь и рядом (малый и средний бизнес). Что примечательно: учителя довольно часто подрабатывают репетиторством, врачи – реже имеют неформальные подработки. Это определило оправдание устного найма первыми и осуждение вторыми. То же с полным или частичным сокрытием заработка, с автономной жизнью трудовой книжки. Представители законопослушных секторов (образование, здравоохранение, промышленность) более категоричны в своих оценках, а участники неправового поля (бесконтрактные строители и торговцы, работники малого и среднего бизнеса) – более лояльны.

Таблица 2. Доля осуждающих незаконные практики среди разных категорий опрошенных, % по столбцам.

	Работающие по устной договоренности	Работники малого и среднего бизнеса (официальный найм)	Рабочие промышленных приватизированных предприятий	Бюджетники	В целом
Дружно осуждаемые практики					
Отсутствие четкой договоренности о размере заработка	89	70	70	75	79
Не оплачивается отпуск	72	84	87	90	81
Не оплачиваются больничные листы	77	81	87	90	82
Не приветствуется взятие больничных листов	69	56	70	70	67
Практики, отношение к которым дифференцировано					
Прием на работу по устной договоренности	12	9	30	28	18
Часть заработка не облагается налогом	17	21	40	42	27
Весь заработок не облагается налогом	26	35	57	52	39
Человек работает в одном месте, а трудовая книжка лежит в другом	25	19	34	47	30

Четвертое – *низкая трудовая дисциплина как компенсация нарушения трудовых прав*. Нарушения закона в трудовой сфере происходят, как минимум, по двум направлениям. С одной стороны, работодатели нарушают права работников. С другой стороны, сами работники сплошь и рядом нарушают законы и правила в сфере труда (опаздывают, прогуливают, гонят брак, используют материалы и оборудование в личных целях и пр.). Работает лозунг: «Ударим разгильдяйством по беззаконию». По мнению 38% опрошенных, нет никаких гарантий того, что работодатель не нарушит условия, оговоренные при приеме на работу. Эта цифра не вызывает удивления. Но более неожиданно, что, по мнению 26% респондентов, и работодатели не имеют никаких гарантий выполнения работниками своих

обязательств. Мы рассчитали дистанцию между нарушением прав работника и его преступанием через законы и правила в сфере труда. Соответственно респонденты поделились на «обиженных работодателем» (права работника нарушаются чаще, чем он сам нарушает трудовую дисциплину), на «обижающих работодателя» (сбои в трудовой дисциплине возникают чаще, чем нарушения трудовых прав), и на тех, кто «не в обиде» (паритет действий работника и работодателя). Последних оказался 21%; «обижающих работодателя» – 14%, а «обиженных работодателем» – 65%. Но довольно интересно распределение этих типов по категориям опрошенных [таблица 3]. При всех разговорах о полном и беспрецедентном попрании прав нанятых по устной договоренности, а также работников малого и среднего бизнеса, именно эти группы фиксируют наименьшую дистанцию между частотой противоправных действий работодателя и своими собственными. Наибольшая доля «обиженных», чьи трудовые права ущемляются чаще, чем они сами нарушают законы и правила в сфере труда – среди бюджетников (80%), то есть в самом контролируемом государством секторе.

Таблица 3. Работники и работодатели: «обиженные» и «обижающие», % по столбцам

	Работающие по устной договоренности	Бюджетники	Рабочие промышленных приватизированных предприятий	Работники малого и среднего бизнеса	В целом
«Обиженные работодателем»	63	80	74	41	65
«Не в обиде»	26	17	12	26	21
«Обижающие работодателя»	11	3	14	33	14

Пятое – наличие незаконных, *неформальных способов защиты* трудовых прав. Скажем, 14% респондентов считают, что гарантией соблюдения условий договора может явиться наличие у работников связей в криминальном мире. Впрочем, эффективен не только кнут, но и пряник. 15% работников видят гарантии в неформальных, доверительных отношениях с работодателем. В целом, менее трети работников (29%) возлагают надежды на исключительно законные способы защиты своих трудовых прав. Значительно большая часть (38%) полагает, что в зависимости от обстоятельств приемлемы как законные, так и незаконные способы.

Шестое – *оценка собственного положения как более благоприятного* по сравнению с ситуацией в целом [таблица 4]. Это, естественно, снижает потребность в переопределении правовых границ. Выигрывающий по сравнению с другими даже при неблагоприятном раскладе склонен его оправдывать.

Таблица 4. Оценка распространенности ситуаций у тех, кто зарабатывает на жизнь схожим образом, и своим собственным опытом за последние 2–3 года, % по столбцам

	Почти никогда не было таких ситуаций	
	у тех, кто зарабатывает на жизнь так же, как я	у меня лично
Прием на работу и продвижение по знакомству или родству, а не по заслугам	9	30
Отсутствие при найме четкой договоренности о размере заработка, когда он определяется ближе к концу работы	21	42
Часть заработка не проходит по ведомости и не облагается налогом	18	34
Весь заработок не проходит по ведомости и не облагается налогом	28	52
Не предоставляется отпуск	34	52
Не оплачивается отпуск	36	50
Не оплачиваются больничные листы	36	50
Не приветствуется взятие больничных листов	16	30
Человек работает в одном месте, а трудовая книжка лежит в другом	23	63
Зависимость работника от настроения работодателя при решении разных трудовых вопросов	7	21

В силу вышеизложенного работники сохраняли душевное спокойствие даже в моменты самых жарких баталий в коридорах власти. Но это не означает, что они не имели никакого мнения на этот счет. Напомним, что все без исключения категории работников считают, что потерь от несоблюдения законов в сфере труда больше, чем приобретений. Естественно в этой ситуации желать перемен. Но вот способы изменения правил на рынке труда могут быть довольно разными. Соответствуют ли намерения власти ожиданиям работников?

Реформа трудового законодательства: ожидания людей и пожелания власти

Расхождения позиций власти и работников (равно как и их соответствие) разумно рассматривать в двух аспектах. Первый – агенты, на которые делается ставка в ходе легализации, т.е. ее *субъектный расклад*. Второй аспект – репертуар действий, т.е. *стратегия легализации* рынка труда.

Спор о субъектном авангарде легализации велся вокруг *государственного контроля и полномочий профсоюзов*. А что люди думают по этому поводу? По мнению работников, *эффективность государственного контроля* в сфере труда – минимальна. Он либо вообще отсутствует (44%), либо ничего не способен выявить, т.к. нарушения тщательно скрываются

(20%), но если нарушения и обнаруживаются, то все равно ничего не меняется (13%). И только 4% утверждают, что контроль выявляет и пресекает нарушения трудовых прав. Что важно: там, где ситуация с соблюдением трудового законодательства заведомо хуже, там и контроля меньше (шабашники, торговцы по устной договоренности и работники частных фирм его почти не ощущают).

Что же касается оценки реальной *роли профсоюзов*, то признают за ними силу, способную влиять на работодателя, только 4% опрошенных, и 41% считают, что профсоюзы абсолютно не способны это делать. Правда, они могут решать мелкие вопросы (37%). Затруднились оценить роль профсоюзов 18% работников, что является косвенной оценкой не в пользу профсоюзной значимости. При этом особого различия по группам опрошенных нет. Правда, несколько лояльнее учителя (опыт забастовок или результат обучения прописным истинам о школе коммунизма?).

Но очевидно, что труд включает множество аспектов, отношение к регулированию которых может существенно различаться. Мы протестировали расхождение *реального и желаемого* способов регулирования отдельных сторон трудовой деятельности [таблица 5].

Таблица 5. Реальный и желаемый способы регулирования отдельных сторон трудовой деятельности.

Агент, принимающий решения	Аспекты, по которым необходимо существенно снизить роль агента (разрыв реального и желаемого более 10%)	Аспекты, по которым необходимо существенно повысить роль агента (разрыв реального и желаемого более 10%)	Аспекты, по которым оценки реального и должного воздействия близки (разрыв реального и желаемого менее 10%)
Государство	—	Продолжительность рабочего дня, условия труда, трудовые конфликты	Заработная плата, режим труда, перевод на другую работу, увольнения
Профсоюз	—	Трудовые конфликты	Заработная плата, продолжительность рабочего дня, условия и режим труда, перевод на другую работу, увольнения
Работодатель	По всем аспектам	—	—
Я и работодатель	Перевод на другую работу	Заработная плата, продолжительность рабочего дня, условия и режим труда, трудовые конфликты	Увольнения
Я сам	—	Продолжительность рабочего дня, условия и режим труда, увольнения, перевод на другую работу	Заработная плата, трудовые конфликты

Однозначно мнение (т.е. оценки практически всех исследуемых групп сходятся), что *роль работодателя* должна быть снижена, а *роль самостоятельно принимаемого решения* – повышена (последнее демонстрирует не только ожидания, но и специфику правосознания, его наивность). В целом, работники поддерживают идею повышения роли договорных отношений между работником и работодателем, желают сохранить за профсоюзами примерно нынешнюю значимость, а роль государства в ряде вопросов усилить. Более половины опрошенных (54%) считают, что основные вопросы, касающиеся условий и оплаты труда, должны определяться государством в законах. При этом бюджетники оказались единственной группой, считающей, что в ряде вопросов вмешательство государства в их работу излишне. Все остальные группы работников испытывают существенный дефицит государственного участия.

Какие же стратегии приветствуют люди? Оказывается, при всей тяге к сильному государственному контролю надежды на соблюдение трудовых прав люди связывают отнюдь не только с карательными мерами. Так, доля ратующих за жесткие меры против нарушителей – 39%, возлагающих надежды на оперативность судов – 22%, а тех, кто считает необходимым изменить сам трудовой кодекс, сделать его понятным работникам – 45%. И, наконец, лидерство принадлежит сторонникам версии, согласно которой защитить трудовые права может такое изменение законодательства, при котором официальный найм не означал бы таких высоких налогов для работодателей (47%). Таким образом, не стоит приписывать респондентам репрессивное сознание. Они вполне адекватны и готовы признать силу косвенного регулирования. Другое дело, что и здесь мы имеем дело с прежними *социальными коалициями*: на одном полюсе – работающие по устной договоренности (шабашники, уличные торговцы) и работники малого и среднего бизнеса, на другом – бюджетники (учителя и врачи) и рабочие промышленных приватизированных предприятий. Первые настроены более «мирно», склоняются к разумному изменению законодательства и чаще затрудняются с ответом, вторые – реже сомневаются и сильнее уповают на систему репрессий [таблица 6]. К числу *«репрессивных»* мер, пресекающих нарушения трудовых прав, отнесены жесткие меры против нарушителей, рост оперативности в работе судов и более сильный контроль со стороны государства; к *«воспитательному»* воздействию причислены изменение трудового кодекса в сторону его большей понятности населению и формирование нетерпимого отношения людей к любым нарушениям закона. *«Рыночные»* меры сводятся к изменению законодательства в виде снижения для работодателей бремени налогов при официальном найме. Преобладающая оценка выделена жирным шрифтом. Таким образом, решающую роль в блокировании теневого рынка труда работники-нелегалы и работники малого и среднего бизнеса отводят изменению законодательства в сторону уменьшения налогового бремени на работодателей. Бюджетники делают ставку на рост правосознания населения и усиление контроля государства; промышленные рабочие – поддерживают рост государственного контроля и жесткую борьбу с нарушителями.

Таблица 6. Что нужно сделать, чтобы Ваши трудовые права меньше нарушались, % к числу ответивших по столбцу*

	Работающие по устной договоренности	Бюджетники	Рабочие промышленных приватизированных предприятий	Работники малого и среднего бизнеса (официальный найм)	В целом
«Репрессивное» воздействие					
Ввести жесткие меры против нарушителей	31	50	57	28	39
Суды должны работать оперативнее	16	25	17	33	22
Государство должно сильнее контролировать трудовую сферу	34	55	66	25	43
«Воспитательное» воздействие					
Изменить трудовой кодекс, сделать его понятным работникам	40	58	49	35	45
Формировать нетерпимое отношение людей к любым нарушениям закона	21	45	34	33	31
«Рыночное» воздействие					
Изменить законодательство, чтобы официальный найм не означал для работодателей таких высоких налогов	50	42	34	58	47
Затрудняюсь ответить	17	5	6	11	11

* Примечание: сумма по столбцу превышает 100%, так как допускалось любое число ответов.

Но это все из области пожеланий. А пока, в ситуации нынешней, что же все-таки удерживает договоренность работника и работодателя в силе? Оказывается, при всей скептической отношении к «бумажкам», именно они (контракт, договор, приказ о приеме на работу) максимально эффективно гарантируют работнику его трудовой статус. Не случайно человека, добивающегося фиксации в контракте всех существенных сторон деятельности, наши респонденты предпочитают называть не чудачком или педантом, занудой или скандалистом, а разумным, деловым человеком (87%). Гарантии же соблюдения работниками взятых обязательств держатся преимущественно на угрозе увольнений [таблица 7]. Отсюда следует вывод: облегчая процедуру увольнений, новый Трудовой кодекс в качестве симметричной меры должен был ужесточить принуждение к формализации найма. В противном случае возникает асимметрия, усиливающая положение работодателя и ослабляющая гарантии работника. Но новый Трудовой кодекс менее всего был ориентирован на симметрию прав.

Таблица 7. Гарантии соблюдения условий договора работодателем и работником, % к числу ответивших по столбцу*

Гарантии для работника		Гарантии для работодателя	
Таких гарантий нет	38	Таких гарантий нет	26
Честное слово, порядочность нанимателя	25	Забирают документы работников	20
Наличие письменного договора	42	Невыплата заработка до окончания работы	53
Боязнь ответных действий обиженных работников	13	Угроза увольнения за плохую работу	61
Возможность обращения в суд	29	Угроза дать отрицательные рекомендации	13
Наличие у работника связей, покровителей	19	Угроза физической расправы	10
Наличие связей в криминальном мире	14		
Доверительные отношения с работодателем	15		
Приближение трудового законодательства к реальным условиям	23		
Усиление государственного контроля	36		

* Примечание: сумма по столбцу превышает 100%, так как допускалось любое число ответов.

Между пожеланиями властей и ожиданиями людей есть дистанция. И вряд ли последние могут и должны быть непосредственным вектором реформы. Рядовые граждане едва ли способны оценить долговременные последствия своих сиюминутных пожеланий. К тому же и ожидания не однородны, они детерминированы степенью вовлеченности в неправовое поле. Однако несовпадение позиций власти и работников должно быть объектом внимания реформаторов, заставляя еще раз перепроверить «проект» и найти аргументы для его признания большинством трудоспособного населения. Речь идет о затратах финансовых, информационных, публичных, без чего легализация рынка труда невозможна при любом, самом сбалансированном трудовом законодательстве. Иначе гибкий рынок труда надо будет понимать в том смысле, что людей гнут через колено.

Выводы

1. Принятый Трудовой кодекс РФ явился компромиссным вариантом правительственного и профсоюзного проектов, различающихся, прежде всего, ранжированием прямого и косвенного воздействий на рынок труда, а также делающих ставки на разных субъектов в роли флагманов легализации трудовой сферы. Правительственный вариант отводил эту роль работодателю, облегчая груз его ответственности перед работниками за счет усиления роли и компетенции договорного права на фоне слабости профсоюзов.

Профсоюзный проект выступал за усиление контроля и ужесточение репрессий при традиционно высоком объеме гарантий работников, надеясь на активизацию самих работников в борьбе за свои трудовые права.

2. Низкая активность населения в обсуждении нового Трудового кодекса не сводима исключительно к пассивности людей. В основе лежат процессы и механизмы, компенсирующие работнику правовой беспредел. Внешне бесправные умеют защищаться с опорой на неформальные механизмы, что снижает их нацеленность на легализацию трудовой сферы, но не снижает ответственность властей за решение этой задачи.
3. При общем невысоком уровне веры в силу «хороших законов» прослеживается четкая зависимость: чем более удалены от правового поля работники, тем скептичнее они относятся к возможностям правового регулирования трудовых практик.
4. Отношение населения к пресечению нелегальных практик в сфере труда неоднородно. Различается и ранжирование используемых для этого мер. Собственное законопослушие в сфере труда (добровольное или вынужденное) формирует более непримиримое отношение к неправым трудовым практикам и, следовательно, бóльшую востребованность государства в роли активного субъекта трудовых отношений. Непосредственные же участники неформального рынка труда более лояльны к нарушению трудового законодательства, и, стало быть, наивно рассчитывать на их активную поддержку в легализации трудовой сферы.
5. Представители законопослушных секторов (с точки зрения исполнения трудового законодательства) – бюджетники и промышленные рабочие – делают ставку на репрессии и рост правосознания населения. Активные же участники нелегальных трудовых отношений – шабашники, уличные торговцы, работники малого и среднего бизнеса – решающую роль отводят снижению ответственности работодателей, росту их заинтересованности в легализации найма, т.е. полагаются более на рыночный характер законотворческих инициатив.

Литература

1. Барсукова С. Страсти по новому Трудовому кодексу // Мир России. 2001. № 1. С. 153–170.
2. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М.: Норма, 2001.
3. Кудюкин П.М. Неформальные трудовые отношения в России: сущность, формы проявления, общественные последствия // Трудовые отношения и коллективные действия в современной России: политические, правовые и социальные аспекты / Отв. ред. А.М. Кацва, П.М. Кудюкин, С.В. Патрушев. М.: Эдиториал УРСС, 1999.
4. Чепуренко А. Малое предпринимательство в России // Мир России. 2001. № 4. С. 130–161.
5. Четвернина Т., Ломоносова С. Социальная защищенность наемных работников в новом частном секторе: мифы и реальность // Вопросы экономики. 2001. № 9.
6. Шеломов Б.А. Реформа трудового законодательства // Трудовые отношения и коллективные действия в современной России: политические, правовые и социальные аспекты.