

© 2021

Александр Навоев

кандидат экономических наук,
начальник бюро АО «РСК «МИГ»
(e-mail: nav4646@mail.ru)

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ

Автор выявляет фундаментальную проблему трудовых правоотношений — существование на практике статуса наемных работников как слабой стороны трудового договора. Для исключения такого неравноправия автор предлагает ряд организационных мер, позволяющих обеспечить защищенность работников от диктата работодателя.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, права наемных работников, цена рабочей силы, слабая сторона договора, биржа труда, рынок труда.

DOI: 10.31857/S020736760014258-2

Законодательные акты трудовых правоотношений в России формировались по образцу и подобию западных стандартов без их критического осмысления. Очевидно, что при этом не уделялось должного внимания имманентным капитализму чертам в отношениях между трудом и капиталом, наемным работником и капиталистом. Кстати, подобного рода противоречия существовали и при советском социализме, но они оставались в тени, замалчивались.

Современные российские отношения наемных работников и работодателей закрепляются, казалось бы, демократичными законами, провозглашающими равенство граждан перед законом и судом. Но на практике принцип равноправия сторон нарушается.

Об этом свидетельствуют результаты недавно проведенных исследований, выявившие существенные нарушения базовых прав наемных работников, а именно: своевременность выплаты зарплаты, прием на работу по трудовому кодексу и оплата отпускных и больничных листов. Так, в 2015 г. нарушения базовых прав трудящихся на российских предприятиях наблюдались у 53% работников. В 2016 г. продолжительность рабочей недели составляет 45,2 часа против 40 часов согласно действующего законодательства. При этом при росте продолжительности рабочей недели наблюдалось снижение, а не рост заработной платы. Степень эксплуатации работников не только сохраняется на высоком уровне, но и усиливается в период кризисных явлений в экономике¹.

¹ Тихонова Н.Е., Каравай А. В. Влияние экономического кризиса 2014-2016 годов на занятость россиян. [сайт] URL <https://www.rbc.ru>.

Зная практику взаимоотношений работника и работодателя не понаслышке, мы можем утверждать, что, насколько нам известно, ни одного глубокого судебного разбирательства таких нарушений ТК РФ не было.

Казалось бы, в условиях правового государства с капиталистическими рыночными отношениями, каковым мы наше государство считаем, наемный работник должен иметь реальные возможности как равноправный участник рынка труда продать свою рабочую силу по рыночной цене. Однако сегодня капиталист, являясь владельцем средств производства, в значительной мере диктует работнику выгодные собственнику договорные условия найма. А наемный работник по большому счету лишен возможности не только изменить, но и внести даже минимальные коррективы в соответствии с Трудовым Кодексом.

Отметим еще одно обстоятельство. Очевидно, что заработная плата выступает ценой аренды рабочей силы за определенный промежуток времени. Исходя из этого, заработная плата, на наш взгляд, не должна зависеть от результатов труда самого работника, так как обеспечение полноты загрузки работника в пределах законом установленного фонда рабочего времени однозначно ложится на плечи арендатора (работодателя). Простои работника по любым причинам должны оплачиваться в полном объеме по договорной цене аренды рабочей силы, а не в размере двух третей по действующему законодательству. Отсюда следует также то, что даже при многодневных простоях работодатель не имеет права отправлять работника в отпуск без сохранения содержания. А увольнение работника по любым основаниям до истечения срока аренды рабочей силы с целью исключения произвола работодателя должно осуществляться только через суд. Из сущности понятия категории «аренда» также следует, что арендатор (работодатель) обязан помимо арендной платы осуществлять текущие и капитальные расходы на реновацию рабочей силы — обучение и поддержание здоровья носителя рабочей силы.

Как известно, в создании стоимости рабочей силы принимают участие семья носителя рабочей силы и государство. Капиталист в отличие от других факторов производства не приобретает товар “рабочая сила” в собственность и, как правило, не инвестирует в ее производство свой капитал. Он приобретает рабочую силу в пользование в готовом виде. В результате у капиталиста сформировалось отношение к рабочей силе как к дешевому товару.

К сожалению, современный рынок труда организован так, что инвестиции в производство рабочей силы по факту не компенсируются работодателем по рыночной ее цене. Это обусловлено тем, что цена рабочей силы устанавливается не на рынке, где существует конкурентная среда, а единолично работодателем. В результате в кругообороте семейных и государственных инвестиций в производство товара “рабочая сила” утрачивается стадия ее рыночной реализации (Т'-Д'). А если это так, то кругооборот капитала остается не завершенным, и инвесторы лишаются прибавочной стоимости.

Если носитель товара “рабочая сила” пусть даже и не по рыночной цене, но все же может частично восполнить свои инвестиции, то государственные инвестиции даже частично не компенсируются капиталистом. Как нам представляется, для исключения такой ситуации работодатель должен ежегодно платить налог государству за право пользования рабочей силой в размере годовой рыночной стоимости государственных расходов на воспроизводство рабочей силы, в состав которой должны входить пособия по беременности, по уходу за ребенком до 1,5 лет, материнский капитал, содержание в детских дошкольных учреждениях, обучение в школе, колледже, институте и т.п.

Данная мера не только справедлива, но и полностью соответствует рыночным законам и принципам, так как все участники рыночных отношений, а не только капиталист, при прочих равных условиях должны не только окупать свои расходы, но и получать прибыль для обеспечения расширенного воспроизводства своего товара, в данном случае товара “рабочая сила”.

Очевидно, что только в этом случае у капиталиста возникнет более ответственное и бережное отношение не только к наемному работнику, но и к своему бизнесу, так как терять собственные вложения в рабочую силу, как и в материальные факторы производства, мало кто захочет.

Как известно, в России государство все годы существования капитализма устанавливало минимальный размер оплаты труда (МРОТ) ниже реального прожиточного минимума. В результате работодатель получил возможность, минуя рынок труда, монопольно устанавливать цену рабочей силе ниже не только ее стоимости, но и прожиточного минимума. Тем самым государство само плодит нищету, по сути, отстранившись от кардинального решения данной проблемы. В результате число живущих за чертой бедности в 2017 году достигло своего максимума – 20,3 млн, или 13,1% населения России².

В экономической теории капитализма имеются такие понятия, как «рынок труда» и «биржа труда», где, казалось бы, и должен осуществляться процесс купли-продажи товара “рабочая сила” по рыночной цене. Однако на самом деле узаконенная организационная и правовая форма регламента этих процессов отсутствует. Существующие же биржи труда по большому счету таковыми не являются, поэтому конкурентный рынок труда существует только в головах теоретиков в виде абстракции.

Для устранения такого положения необходимо создать условия, при которых работник и работодатель занимались бы поиском друг друга не на стихийном рынке «у обочины ярославского шоссе», где царствует беззаконие, а встречались бы на площадке, где должна быть организована цивилизованная конкурентная среда свободного выбора работодателей и работников. И этой площадкой должна выступать биржа труда нового типа.

²Счетная палата назвала число живущих за чертой бедности. [сайт] URL <https://www.vedomosti.ru/economics/news/2017/12/22/746234-golikova-nazvala-chislo-zhivuschih-za-chertoi-bednosti-rossiyan>

Нам представляется, что биржа труда не должна направлять безработных на свободные вакансии непосредственно работодателю, а осуществлять трудоустройство через обязательные биржевые аукционные торги рабочей силы. В результате таких торгов и будет реализована возможность работника продать свою рабочую силу на условиях спроса и предложения и получить за свои профессиональные способности и навыки именно рыночную цену. При этом у него появится право и возможность выбора работодателей с лучшими договорными условиями, а у работодателя появится более широкий спектр выбора наемных работников. Для участия в торгах работодатель предварительно должен предоставлять на биржу официальную оферту в виде проекта трудового договора с подробным и исчерпывающим перечнем его условий, а также должностную инструкцию. Для обеспечения защиты законных прав наемных работников следовало бы регламентировать структуру и содержание всех видов трудового договора. Например, так же, как это сделано для микропредприятий Постановлением Правительства от 27 августа 2016 №858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям». На бирже труда должны подвергаться экспертизе предлагаемые договорные условия и размер оплаты на соответствие Трудовому Кодексу и другим нормативным актам, а затем публиковать их на своем сайте. При этом договор должен подписываться непосредственно на бирже сразу же после окончания аукциона, что исключит возможность изменить предлагаемые работодателем на аукционе условия в худшую сторону.

Как отмечено выше, несвоевременная выплата заработной платы затрагивает очень многих работников, но при этом установленные законом компенсации настолько малы, что работодатель не обращает на них внимания. Нет нужды доказывать, что своевременная и полная выплата заработной платы должна обеспечиваться именно капиталистом и не только через кредиты, а также и за счет своих и его топ-менеджеров личных денежных средств. Это однозначно именно их, а не наемных работников, проблема, ведь работники не являются совладельцами бизнеса. Но при росте выручки (в том числе и за счет роста цен его товаров) следовало бы вменить в обязанность работодателя адекватно повышать доход работника (цену его рабочей силы). Такие нормы обязательно должны иметь место в Трудовом Кодексе РФ и в типовом трудовом договоре.

Как известно, в условиях капиталистических рыночных отношений капиталист выбирает тот или иной вид деятельности и ведет бизнес на свой страх и риск. А так как свой бизнес он строит в меру своего субъективного понимания потребностей рынка, то его продукция и услуги могут и не найти своего потребителя. Возникшие проблемы со сбытом продукции или услуг в лучшем случае приводят к стагнации бизнеса. При этом капиталист подвергает рискам

не только себя, но и наемных работников, которых ему приходится увольнять. В результате, как это ни парадоксально, наемные работники вынуждены нести солидарную ответственность за плачевные результаты ведения бизнеса капиталистом.

Как нам представляется, в целях повышения материальной ответственности капиталиста за выбор вида бизнеса, надлежащее его ведение, а также в целях принуждения к снижению или исключению рисков следовало бы обязать его страховать своих работников на случай их увольнения *по любым основаниям*, например, на сумму не менее годового дохода работника. Тогда при увольнении *даже по собственному желанию* работник получит средства на время трудоустройства не из бюджета, а из кармана работодателя, что принудит капиталиста сделать все, чтобы работник не увольнялся, а остался на прежнем месте работы. В связи с тем, что торги на бирже труда занимают длительное время, годовая страховка как раз и даст возможность работнику выбрать достойное место работы.

Если же капиталист по каким-то причинам не может или не желает страховать свой бизнес от рисков, то другим видом страховки наемных работников может выступить солидарная ответственность за результаты хозяйствования путем *принудительного введения равноправных партнерских отношений капиталиста и работников в управлении бизнесом на основе долевого участия работника в собственности и прибыли*.

С другой стороны, государству следовало бы оказывать всяческую организационную и информационно-аналитическую поддержку и помощь бизнесменам при выборе именно востребованного вида бизнеса в регионе, городе, а также разрабатывать рекомендации по выбору оптимальных объемов выпуска продукции, работ и услуг, которые отвечают реальным потребностям и доходам населения. Такая поддержка бизнеса, например, функционирует в Японии с середины шестидесятых годов прошлого века, способствуя снижению или даже исключению рисков в ведении бизнеса.

Казалось бы, что права работников прописаны в Трудовом Кодексе РФ, однако наемные работники в большинстве случаев предпочитают не связываться с «хозяином», так как судиться и выяснять отношения, как правило, себе дороже.

Но ведь права работников обязаны защищать профсоюзы. Однако на деле даже в критических ситуациях профсоюзы стоят в стороне от насущных проблем трудовых коллективов. Об этом свидетельствует, например, личное вмешательство Президента РФ В. Путина в решение проблем с длительной задержкой заработной платы, например, как это было на одном из предприятий миллиардера О. Дерипаски. Иногда профсоюзы входят в "трудное" положение работодателя, но не работников.

В настоящее время в России по примеру Швеции появились омбудсмены по защите прав человека, ребенка, предпринимателей, студентов, но нет

защитника прав наемных работников. От некоторых аналитиков слышны призывы узаконить институт лоббизма интересов бизнеса, но про лоббирование интересов наемных работников никто даже и не вспоминает. В этой связи следует напомнить, что в Англии еще в середине девятнадцатого века существовали фабричные инспекторы, составлявшие официальные отчеты парламенту о состоянии здоровья и условиях труда взрослых и малолетних рабочих, проводились парламентские слушания о положении рабочих. Благодаря решительности фабричных инспекторов парламентом выпускались фабричные акты, принуждающие фабрикантов сокращать рабочее время и запрещающие использовать труд детей и женщин на тяжелых работах.

Разумеется, повышение устойчивости бизнеса необходимо в интересах всего общества, однако следует заметить, что благополучие населения, установление и соблюдение равноправных, партнерских отношений не только необходимо для соблюдения интересов работников, но по существу отвечает интересам самого бизнеса, создавая более благоприятный климат на производстве.

Однако такой подход соблюдается не всегда. Так, решение насущных финансовых проблем правительству проще не трогать бизнесменов и банкиров, а использовать более доступные методы и способы пополнения бюджета за счет населения.

Такой подход очень ярко проявился при разработке Закона о повышении пенсионного возраста. Надо признать, что рост пенсионного возраста вполне возможен, а часто и необходим, не столько из-за отсутствия денежных средств, сколько по причине роста продолжительности жизни. Однако то, как правительство России и законодатели решают эту чувствительную проблему, вызывает протест населения. При этом следует заметить, что недовольство, на наш взгляд, обусловлено тем, что к решению пенсионной проблемы не привлекаются возможности бизнеса. А это было бы вполне оправдано, т.к. рост доходов капиталистов нередко даже в кризисные годы значительно опережал рост ВВП. К тому же Правительство России не решает застаревшую проблему выдачи зарплаты в конвертах при обналичивании денег через фирмы-однодневки, что позволяет бизнесу уклоняться от уплаты подоходного и единого социального налогов. Нет нужды доказывать, что тем самым пенсионный фонд недополучает огромные суммы, размер которых был бы достаточен для ликвидации дефицита фонда. Конечно, решить данную проблему запретительными мерами и тотальными проверками практически невозможно, так как эти нарушения имеют массовый характер. Однако данную проблему достаточно легко решить путем введения порядка формирования размера пенсии не по наукообразным Е-баллам, а в процентах от совокупной «белой» заработной платы за весь период рабочего стажа. В этом случае ни один работник не станет работать за «серую» заработную плату. Данная мера в совокупности с заключением трудового договора непосредственно на бирже труда исключит саму возможность

получать заработную плату в конвертах и тем самым работодатель вынужден будет сполна выплачивать единый социальный налог.

Как нам представляется, Государственная Дума и Правительство России в своих предложениях по смягчению ситуации в связи с повышением пенсионного возраста зациклились на второстепенных мерах (введение уголовной ответственности за увольнение работников предпенсионного возраста, предоставление дополнительных отпусков, проведение ежегодной диспансеризации, сохранение льгот и т.п.), которые в большинстве своем являются популистскими, создающими видимость заботы о пенсионерах. По своей сути они направлены только лишь на успокоение возникшего неприятия реформ, а не на решение проблемы по существу. С другой стороны, как показала практика, вводимые ранее правительством льготы пенсионерам при финансовых затруднениях с легкостью секвестрировались или отменялись без последующего возврата.

Нетрудно заметить, что наличие в практике трудовых и гражданских правоотношений статуса слабой стороны договора несет в себе признаки несоответствия конституционным нормам. Так, например, работодатели по закону наделены правами и свободой единолично определять, что и в каком количестве производить, а также устанавливать и изменять цены своих товаров, работ и услуг. Работодатель имеет также законное право устанавливать и цену рабочей силы. Работник же свободен только в выборе работодателя и имеет полное право согласиться или отказаться от предлагаемой работодателем цены его рабочей силы. Казалось бы, что тут налицо равенство прав и свобод сторон трудового договора. Однако цены на товары у капиталиста формируются на реальном рынке на основе спроса и предложения, а цена рабочей силы нередко определяется единолично капиталистом, то есть не рыночным способом.

Нам представляется, что устранение статуса слабой стороны трудового договора помимо приведения ГК РФ и ТК РФ в соответствие с конституционными нормами должно обеспечиваться и организационными мерами, гарантирующими применение именно рыночных принципов купли-продажи товара “рабочая сила” и оперативную внесудебную защиту государственными органами прав наемных работников.

К таким мерам следует отнести создание на базе бирж труда реального рынка рабочей силы и осуществление трудоустройства работников на основе типовых трудовых договоров только через биржевые аукционные торги. Это обеспечит работнику реальную возможность выбора работодателя с лучшими договорными условиями, а у работодателя появится более широкий спектр выбора наемных работников. Следовало бы также законодательно принудить работодателей страховать работников на случай их увольнения по любым основаниям, отменив государственные пособия по безработице.

Кроме того, необходимо создать институт омбудсменов по защите прав работников, но не как политизированный представительский орган при Президенте России, а как оперативно работающий орган, действующий на местах в каждом регионе, городе и районе. При этом главной задачей данного органа, помимо проведения мониторинга и фиксации явных нарушений трудового законодательства, должна выступать и публичная внесудебная защита прав наемных работников.

Литература

1. Счетная палата назвала число живущих за чертой бедности. [сайт] URL <https://www.vedomosti.ru/economics/news/2017>.
2. Тихонова Н.Е, Каравай А. В. Влияние экономического кризиса 2014-2016 годов на занятость россиян. [сайт] URL <https://www.rbc.ru>.

Alexander Navoyev (e-mail: nav4646@mail.ru)

Ph.D. in Economics,

Head of the Bureau of JSC " RSK " MIG"

LABOR RELATIONS: PROBLEMS OF SOCIAL JUSTICE

The author reveals the fundamental problem of labor relations - the fact, that in reality the status of an employee makes the worker a vulnerable party to the employment contract.

To eliminate such vulnerability, the author suggests a number of organizational measures to ensure the protection of employees from the employer's abuse of power.

Keywords: labor relations, the rights of employees, the price of labor, the vulnerable party to the contract, the Labor Exchange, the labor market.

DOI: 10.31857/S020736760014258-2