

С.Ю. Барсукова



ТЕНЕВАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ПРОБЛЕМЫ ЛЕГАЛИЗАЦИИ

В статье рассматриваются возможности сдерживания теневых процессов в сфере труда в разных вариантах трудового законодательства, представленных властью и профсоюзами. Анализируется позиция работников по отношению к теневым практикам занятости на основе результатов специального обследования, отразившего противоположные взгляды на пути легализации теневого рынка труда со стороны занятых в организованном (промышленность, бюджетная сфера) и неформальном секторах экономики.

Новый Трудовой кодекс (ТК) РФ вступил в действие с 1 февраля 2002 г. на всей территории страны, предприятиях всех форм собственности и организационно-правовых форм. Он стал четвертым по счету после принятых в 1918, 1922, 1971 гг. [1]. Хотя необходимость принятия нового ТК официально была признана давно, тем не менее еще долго практиковалось реформирование старого¹. Но изменения 90-х годов в экономике были настолько радикальными, что новая редакция старых положений уже не устраивала участников трудовых отношений. Начались попытки создания нового трудового кодекса. Так, в 1994 г. Минтруда подготовил проект ТК, однако его критика за чрезмерную приверженность неолиберальным идеям была такой резкой, что он даже не обсуждался в Государственной Думе. Неотложную необходимость в правовом контуре, соответствующем изменившимся условиям и задачам развития, и новом кодексе трудовых отношений предопределили следующие экономические и социально-правовые факторы:

- рутинизация проблем периода рыночного десятилетия – неплатежи заработной платы, натуральная оплата труда, перевод на неполный рабочий день, забастовочное движение и др.;
- новые ситуации в рыночной среде – ликвидация и банкротство предприятий, охрана коммерческой тайны, смена собственника и пр.;
- размежевание интересов работников и работодателей. Работодатели стали выдвигать более жесткие требования к исполнительской дисциплине и качеству труда, а также ратовать за облегчение процедуры увольнения работников и уменьшение социальных обязательств перед ними. Интерес же работников состоял в увеличении (или хотя бы сохранении) объема гарантий и льгот, в ограничении свободы работодателя при найме и увольнениях, в расширении государственного надзора за соблюдением прав в сфере труда;
- многообразие представительных органов работников, ослабившее монополию Федерации независимых профсоюзов России как представителя трудящихся. Новые реалии актуализировали спор о полномочиях профсоюзов, гарантиях профсоюзным лидерам, процедуре согласования позиций нескольких профсоюзов;

¹ 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. действовал обновленный вариант. Но и после 1992 г. дополнения и уточнения КЗоТ были регулярными.

– распространенность нелегальных трудовых практик, поставившая вопрос о комфортности и разумности легального трудового пространства, о причинах его отторжения участниками трудовых сделок².

В предлагаемых для обсуждения законопроектах варианты сбалансирования интересов сторон трудовых отношений различались довольно существенно.

Правительственный и профсоюзный законопроекты. Основная дискуссия развернулась вокруг *правительственного* и *профсоюзного* проектов, хотя помимо них были и другие варианты³. Эта дискуссия, казалось бы, завершена, однако принципиально важно проанализировать позиции основных оппонентов. Именно в противостоянии профсоюзного и правительственного вариантов угадывались не просто постатейные несоответствия, а различия в логике реформирования трудового права. Эти проекты отражали несовпадение в вопросах тактики борьбы с *теневым рынком труда*.

Общественным мнением правительственный законопроект был воспринят как «драконовский», или «либеральный», а профсоюзный – как «социально-ориентированный», или «просоциалистический». Вариант правительства подвергся особенно резкой критике со стороны профсоюзов и представителей левых партий, устойчивой стала его трактовка как выразителя интересов работодателей. Профсоюзный вариант интерпретировался как поборник интересов работников. Рассмотрим концептуальные различия этих проектов в отстаивании интересов работников и работодателей⁴.

Различие 1 – по поводу практики увольнений:

– в правительственном варианте несколько расширен список оснований для увольнения по инициативе работодателя;

– в случае ликвидации или сокращения штата предприятия профсоюзный вариант предполагает более длительные сроки оповещения сезонных работников и законодательно установленный (а не договорный) срок для работающих у физических лиц;

– в профсоюзном варианте шире круг лиц, имеющих право на выходное пособие в связи с прекращением действия трудового договора, к тому же его размер зависит от непрерывного стажа работы у данного работодателя;

– в профсоюзном варианте по сравнению с правительственным резко расширен список лиц, имеющих преимущественное право остаться на работе при сокращении численности или штата работников.

Различие 2 – в области оплаты труда:

– в профсоюзном проекте более детально регулируется процедура индексации оплаты труда;

– в вопросе об ответственности работодателя за задержку заработной платы профсоюзный проект более конкретен и обстоятелен. В нем оговорены обязанность работодателя выплатить проценты (компенсацию) за каждый день задержки зарплаты, а также право на прекращение работы при задержке на срок более 10 дней с оплатой, как за вынужденный простой;

– простой не по вине работника оплачивается полностью в профсоюзном варианте и частично – в правительственном;

² По оценкам Экспертного фонда трудовых исследований «Эльф», не менее 30 млн. работающих так или иначе затронуты неформальными трудовыми отношениями [2, с.57].

³ Правительственный проект был подготовлен рабочей группой под руководством начальника правового департамента Минтруда РФ С.А. Панина. Одобренный законопроект 24 февраля 1999 г. был направлен в Государственную Думу. Профсоюзный проект 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. Помимо указанных наиболее известны проекты Т.Г. Авалиани (подготовлен Фондом Рабочей Академии) и А.Г. Голова; менее известен либеральный проект А. Селиванова.

⁴ Подробнее о сравнении правительственного и профсоюзного проектов см. [2].

– натуральная оплата труда предусмотрена при согласии работника в письменной форме в профсоюзном варианте и устной в правительственном. Доля допустимых натуральных выплат в профсоюзном варианте составляет до трети заработка, в правительственном – до 20 %;

– периодичность выплаты заработной платы более дробная в профсоюзном варианте (не реже двух раз в месяц), чем в правительственном – не реже одного раза в месяц;

– оплата сверхурочного труда и труда в ночное время в профсоюзном варианте выше;

– правила установления повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными, опасными условиями труда правительственный вариант делегирует на уровень федеральных законов, коллективных договоров или локальных нормативных актов; профсоюзный же вариант требует установить минимальный предел таких договоренностей непосредственно в ТК;

– доплаты за совмещение профессий или выполнение обязанностей отсутствующего работника устанавливаются, по версии правительства, исключительно соглашением работника и работодателя без оговорок в правительственном варианте и с установлением минимального предела таких договоренностей – в профсоюзном.

Различие 3 – касается гарантий и компенсаций, а также льгот работникам. Заметим, что сравнение здесь чрезвычайно затруднено, поскольку одни и те же блага правительственный проект считает гарантиями, а профсоюзный – льготами:

– для работников, совмещающих работу с обучением, правительственный вариант оставляет дополнительные оплачиваемые отпуска (с сохранением среднего заработка), но отказывает (по сравнению с профсоюзным вариантом) в сокращенном рабочем времени;

– для работающих в условиях Крайнего Севера и в других районах с тяжелыми климатическими условиями профсоюзный проект предоставляет больший пакет льгот;

– пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются по государственному социальному страхованию. По версии профсоюзов, их минимальный размер устанавливается непосредственно в ТК, либо, по версии правительства, этот вопрос выводится из компетенции трудового законодательства и передается на уровень принятия иных федеральных законов.

Различие 4 – в роли и полномочиях профсоюзов:

– области, контролируемые профсоюзами, шире в профсоюзном варианте;

– существенно расхождение в вопросе о полномочиях профсоюзов при принятии решений об увольнении. Правительственный вариант такого согласования не требует;

– профсоюзы в иерархии других представительных органов, согласно версии правительства, имеют равные условия, а по версии профсоюзов – доминируют;

– вклад работодателя в создание материальных условий работы профсоюзного органа в правительственном варианте более скромн;

– правительственный проект предоставляет меньше гарантий членам профсоюзных органов.

Различие 5 – в сроках обращения в комиссию по трудовым спорам – в профсоюзном варианте они значительно длиннее.

Трудовое законодательство и теневой рынок труда. Все трудовые законодательства различаются степенью защищенности работника (прав, гарантий, льгот) и степенью принуждения работодателей к исполнению законодательных норм (контроль, штрафы, санкции). На пересечении этих континуумов образуется довольно простая, но содержательная классификация⁵. Американский рынок труда

⁵ Идея принадлежит В.Е. Гимпельсону.

являет собой низкие гарантии работникам при их неукоснительном соблюдении работодателями, европейский (при всех национальных спецификах) – высокий уровень прав при жестких санкциях за их несоблюдение. Слабые социальные гарантии наряду с отсутствием контроля за их соблюдением присущи рынку труда ряда развивающихся стран. И, наконец, российский рынок – множество прав в сфере труда при их безнаказанном игнорировании.

Фактически правительственный и профсоюзный законопроекты, между которыми завязалась основная законотворческая борьба, предлагали принципиально разные стратегии пресечения теневого рынка труда.

Во-первых, правительственный вариант, рискуя быть непопулярным, отстаивал жесткую логику рынка во взаимоотношениях работников и работодателей, тогда как профсоюзный был нацелен на смягчение для работников рыночных реалий. Рыночная логика правительственного проекта проявлялась в целой системе мер: профсоюзы лишены права вето на ряд управленческих вопросов, сокращены льготы работникам, расширен список оснований для срочного договора, увольнений и пр. Профсоюзный вариант в вопросах социальной защищенности работников по своему содержанию близок прежнему КЗоТ.

Во-вторых, воздействие законодательства на социально-трудовые отношения может быть как непосредственным, так и косвенным. Непосредственное воздействие не ограничивается определением правил игры, оно необходимо включает в себя систему мер, принуждающую их исполнять. 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 санкций, 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 вовлечения труда в область легальных отношений, когда формальный найм по сумме обстоятельств становится привлекательным для контрагентов.

С этой точки зрения профсоюзный вариант склонялся к непосредственному воздействию закона на трудовые практики, правительственный – к косвенному воздействию. Иными словами, профсоюзный вариант предполагал усиление контроля и ужесточение санкций (фактически при неизменном объеме прав работника), а правительственный – легализацию теневой занятости в результате *необременительности легального найма для работодателя*⁶.

В-третьих, в проектах ставится акцент на разных субъектах как инициаторах легализации рынка труда. В профсоюзном варианте роль движущей силы легализации отводится работнику (поскольку широк перечень законных прав, которые можно отстаивать). Правительственный вариант, уменьшая социальную защищенность работника и расширяя сферу договорных решений, пытается заинтересовать самих работодателей в легализации найма. И этот расчет трудно назвать обосновательным. Очевидно, что по совокупности обстоятельств позиции работодателя в отстаивании своих интересов несоизмеримо сильнее⁷: здесь и распространенность моноотраслевых «городов-ловушек», и слабость профсоюзов, и отсутствие у ра

⁶ Заметим, что наиболее формально защищенные прежним КЗоТ работники (женщины, молодежь др.) фактически становились наименее конкурентоспособными на рынке труда и активно вытеснялись в область теневых трудовых сделок.

⁷ Отдача важнейших вопросов «на откуп работодателю и работнику к их взаимному удовлетворению» фактически означает, что решение многих вопросов отдано работодателю к его полному удовлетворению [4, с. 28].

ботников практического опыта отстаивания прав, и несовершенство судебной реформы и пр. В этой ситуации уход в «надклассовую» позицию правительственного проекта означает фактически предложение самим работодателям установить приемлемую для них цену легальности и с учетом асимметрии ресурсной обеспеченности сторон навязать ее работникам. В предельно упрощенной форме нынешнее законотворчество правительства отражает процедуру торга власти и бизнеса за степень легальности. При этом 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 – государственного регулирования и значимости профсоюзов. 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 надеждами на социальное партнерство, принцип свободы договоров и пр. создает впечатление существующего вне реальности логического конструкта.

При выработке компромиссного варианта практически по всем спорным позициям победил правительственный законопроект. Профсоюзная коалиция проявила готовность к компромиссу по всем статьям кроме тех, что отражали собственно полномочия профсоюзов. 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), хотя исполнение этого обещания отодвинуто на 2 года.

Таким образом, победа правительственного варианта означает, что согласно новому ТК борьба с теневым рынком труда будет необременительной для работодателей: расширение возможностей увольнения, перевод многих прежде безусловных социальных гарантий в режим «мягкого» согласования, т. е. с уровня федеральных законов на уровень индивидуальных и коллективных договоров, снижение роли профсоюзов и многое другое, что должно было по замыслу законодателей снизить издержки легальности в глазах работодателя.

Позиции участников трудовых отношений по вопросам регулирования прав в сфере труда. В процессе принятия органами исполнительной и законодательной власти нового ТК заинтересованной публичной дискуссии между работниками, работодателями и государством фактически не было. Тем важнее рассмотреть результаты специального социологического обследования, позволяющего отразить позиции занятых в отдельных сферах экономики по отношению к разного вида неправовым практикам занятости: по устной договоренности, без трудовой книжки, без договора о размере заработка, без налогообложения заработной платы, без предоставления отпуска, в том числе по болезни, и т. д. Было опрошено 279 чел. в Москве, Новосибирске, Перми и Надыме. Респонденты представляли пять групп населения: строителей, ремонтников, работающих по устной договоренности; продавцов, работающих по устной договоренности; медицинских работников из бюджетных организаций и учителей государственных школ; рабочих приватизированных промышленных предприятий; официально оформленных работников мелкого и среднего бизнеса⁸.

Проведенный опрос показал, что работники не осуждают неформальную занятость и неоднозначно оценивают ситуацию на теневом рынке труда в целом и возможности государственного регулирования в частности. Такая позиция имеет ряд оснований.

⁸ Проект «Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России» НИСП выполнен при финансовой поддержке Фонда Форда. Колл. проекта: Т.И. Заславская (руж.), М.А. Шабанова, С.Ю. Барсукова.

Первое из них – правовой нигилизм. Ответы респондентов отражают уверенность, что несмотря на требования законов, жизнь неизменно будет течь по иному руслу. Веру в силу «хороших законов» разделяют только 47% опрошенных, и чем более удалены от правового поля работники (уличные торговцы, работники малого и среднего бизнеса и др.), тем скептичнее и вместе с тем неопределеннее их оценки. Вера в силу закона более свойственна «бюджетникам» и рабочим приватизированных промышленных предприятий (табл. 1).

Таблица 1

Ответы на вопрос: Может ли принятие хороших законов в сфере труда улучшить Ваше положение, %?

	Работающие по устной договоренности	Работники малого и среднего бизнеса (официальный наем)	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. По академическим представлениям, неоформленный наем – сплошное бедствие для работника (нет гарантий, формальных прав, основания для судебных разбирательств и пр.). Однако среди тех, чья занятость не оформлена официально (устный наем), 19% отметили, что «мне самому это выгодно, работодатель здесь ни при чем» и 42% считают, что это выгодно и работодателю, и работнику.

Третье – оправдание работниками большинства противоправных действий. Наиболее распространены следующие формы нарушения трудового законодательства: прием на работу по устной договоренности, сокрытие от налогообложения части или всего заработка, неоплата (неодобрение) отпуска или больничных листов, а также ситуация, когда трудовая книжка находится не в том месте, где человек работает⁹. Оказалось, что одни нарушения вызывают дружное осуждение, отношение к другим – дифференцированно. Так, относительно оплачиваемых отпусков и больничных листов буквально все категории работников ожидают от законодательства усиления контроля и ужесточение санкций. Отношение к остальным практикам неоднозначно. При этом главным фактором дифференциации является степень погружения в неправовое пространство самого респондента (табл. 2). Устный наем менее строго осуждают те, кто на этих условиях работает или для кого они привычны (малый и средний бизнес).

Поскольку учителя довольно часто подрабатывают репетиторством, а 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 осуждении незаконных практик, участники неправового поля (бесконтрактные строители и торговцы, работники малого и среднего бизнеса) – в большинстве их оправдывают.

⁹ Распространенность этих нарушений выявлена также в исследованиях, проведенных под рук. А. Чепуренко [5] и Т. Четверниной и С. Ломоносовой [6], 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 вывод.

Таблица 2

Доля осуждающих незаконные практики среди разных категорий опрошенных, %

Противоправные действия	Работающие по устной договоренности	Работники малого и среднего бизнеса (официальный наем)	Рабочие промышленных приватизированных предприятий	Бюджетники	В целом
<i>Дружески осуждаемые практики:</i>					
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
<i>Практики, отношение к которым дифференцировано:</i>					
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 находится в другом	25	19	34	47	30

Четвертое – низкая трудовая дисциплина как компенсация нарушения трудовых прав. Нарушения закона в трудовой сфере происходят с двух сторон: работодатели нарушают права работников, а работники сплошь и рядом нарушают законы и правила в сфере труда (опаздывают, прогуливают, допускают брак, используют материалы и оборудование в личных целях и т. п.). По мнению 38% опрошенных, нет никаких гарантий, что работодатель не нарушит условия, оговоренные при приеме на работу. Эта цифра не вызывает удивления. Но более неожиданно другое: по мнению 26%, и работодатели не имеют никаких гарантий, что работники выполняют свои обязательства. Опрос, имевший целью выявить дистанцию между нарушением прав со стороны работника и работодателя, показал следующее. 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 оказалось 21%; «обижающих работодателя» – 14%, а «обиженных работодателем» – 65%. Но более интересно распределение этих групп по категориям опрошенных (табл. 3).

Таблица 3

Дистанция между нарушением прав работником и работодателем в сфере труда по категориям опрошенных

Группа респондентов	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

Нанятые по устной договоренности, а также работники малого и среднего бизнеса 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%).

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. 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 пригодны как законные, так и незаконные способы в зависимости от обстоятельств. Все без исключения категории работников считают, что потерь от несоблюдения законов в сфере труда больше, чем приобретений. Однако находящиеся в заведомо неправовой ситуации (занятые по устной договоренности) оценивают *баланс приобретений и потерь более оптимистично*. 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, – характерно для 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.

Шестое основание – оценка собственного положения как более благоприятного по сравнению с ситуацией в целом (табл. 4). Это, естественно, снижает потребность в переоценке правовых границ. Выигрывающий по сравнению с другими даже при неблагоприятном раскладе склонен его оправдывать.

Таблица 4

Оценка распространенности ситуаций для тех, кто зарабатывает на жизнь сходным образом и своим собственным опытом за последние 2-3 года

Нарушения трудового законодательства	Почти никогда не было таких ситуаций:	
	у тех, кто зарабатывает на жизнь, 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, который 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 находится в другом	23	63
Зависимость работника от настроения работодателя при решении разных трудовых вопросов	7	21

Реформа трудового законодательства: позиции власти и работников. Расхождения (равно как и соответствие) позиций власти и работников разумно рассматривать в двух аспектах: *субъектного расклада легализации*, т. е. выявления агентов и *стратегии легализации рынка труда*, или «репертуара» действий.

Спор о субъектном авангарде легализации велся вокруг государственного контроля и полномочий профсоюзов. По мнению работников, эффективность государственного контроля в сфере труда минимальна. Он либо вообще отсутствует (44%

опрошенных), либо ничего не способен выявить, так как нарушения тщательно скрываются (20%), даже если обнаруживаются, то все равно ничего не меняется (13%). И только 4% утверждают, что контроль выявляет и пресекает нарушения трудовых прав. Более важно другое: там, где соблюдение трудового законодательства заведомо хуже, там и контроль меньше («шабашники», торговцы по устной договоренности и работники частных фирм его почти не ощущают).

Что же касается оценки реальной роли профсоюзов, то за ними признают силу, способную влиять на работодателя, только 4% опрошенных, и 41% считают, что профсоюзы абсолютно неспособны этого сделать, правда, они могут решать мелкие вопросы (37%). Затруднились охарактеризовать роль профсоюзов 18% работников, что является косвенной оценкой не в пользу профсоюзной значимости. При этом особого различия по группам опрошенных нет, если не считать большую лояльность учителей.

Но очевидно, что сфера труда включает множество аспектов, отношение к регулированию которых может существенно различаться (табл. 5).

Таблица 5

Расхождение реального и желаемого способов регулирования отдельных сторон трудовой деятельности

Агент, принимающий решение	Аспекты, по которым необходимо		Аспекты, по которым не предполагается изменение роли агента
	снизить роль агента	повысить роль агента	
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 принимающего 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 прежнюю значимость, а роль государства в решении ряда 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, полагающей, что по ряду вопросов вмешательство государства в их работу излишне. Все остальные группы работников испытывают существенный дефицит государственного участия.

Какие же стратегии наиболее привлекательны? Оказывается, при всей тяге к сильному государственному контролю надежды на соблюдение трудовых прав связываются 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 версии, что защитить трудовые права может такое изменение законодательства, при котором официальный найм не означал бы для работодателей таких высоких налогов (47%). Таким образом, у респондентов не выявлено репрессивного сознания. 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 и работники малого и среднего бизнеса, на другом – «бюджетники» и рабочие приватизированных промышленных предприятий. Первые настроены более «мирно», склоняются к разумному изменению законодательства и чаще затрудняются с ответом, вторые – реже сомневаются и сильнее уповают на систему «репрессий» (табл. 6).

Таблица 6

Ответы на вопрос: Что нужно сделать, чтобы Ваши трудовые права меньше нарушались? (сумма ответов > 100)

Меры воздействия	Работающие по устной договоренности	Бюджетники	Рабочие промышленных приватизированных предприятий	Работники малого и среднего бизнеса (официальный найм)	В целом
<i>Репрессивные</i>					
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
<i>Воспитательные</i>					
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
<i>Рыночные</i>					
Изменить законодательство, чтобы официальный найм не означал для работодателей таких высоких налогов	50	42	34	58	47
<i>Затрудняюсь ответить</i>	17	5	6	11	11

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 *воспитательным* – изменение трудового кодекса в направлении его большей ясности для населения и формирование нетерпимого отношения 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 направлении 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.

В реальной нынешней ситуации договоренность работника и работодателя на основе контракта, договора, приказа о приеме на работу максимально эффективно

гарантирует работнику его трудовой статус. Не случайно, человека, добивающегося фиксации в контракте всех существенных сторон деятельности, респонденты предпочитают называть деловым человеком (87%). Гарантии же соблюдения работниками взятых обязательств обеспечиваются преимущественно под угрозой увольнений (сумма ответов > 100%).

<i>Гарантии для работника</i>		<i>Гарантии для работодателя</i>	
Таких гарантий нет	38	Таких гарантий нет	26
Честное слово, порядочность нанимателя	25	Забирают документы работников	20
Наличие письменного договора	42	Не выплачивают заработок 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		

Между позициями власти и работников существует дистанция. Рядовые граждане не всегда могут оценить долговременные последствия своих сиюминутных пожеланий. К тому же и ожидания неоднородны, они детерминированы степенью вовлеченности в неправоное поле. Но несоответствие позиций власти и работников должно быть объектом внимания реформаторов, заставляющим еще раз перепроверить кодекс и найти аргументы для его признания большинством трудоспособного населения. Речь идет о затратах финансовых, информационных, публичных, без которых легализация рынка труда невозможна при любом, самом сбалансированном трудовом законодательстве.

Выводы. 1. Принятый Трудовой кодекс РФ – компромиссный вариант правительственного и профсоюзного проектов, различающихся, прежде всего, ранжированием прямого и косвенного воздействия на рынок труда, а также ставящих акцент на разных субъектах в качестве флагманов легализации трудовой сферы. Правительственный вариант отводил эту роль работодателю, облегчая его ответственность перед работниками за счет усиления роли и компетенции договорного права на фоне слабости профсоюзов. Профсоюзный проект предполагал усиление контроля и ужесточение репрессий при традиционно высоком объеме гарантий работников, надеясь активизировать самих работников в борьбе за свои трудовые права.

2. Несоответствия намерений властей ожиданиям людей в значительной мере объясняются тем, что законопроекты создавались, по сути, представителями одной и той же социальной силы. Фактически, их представили две фракции российского чиновничества – государственный аппарат и профсоюзная бюрократия. «Игра в несогласие» была выбрана профсоюзными деятелями для презентации себя как решительных борцов с «антинародным правительственным кодексом». В ходе же компромиссных согласований профсоюзная коалиция особой борьбы не вела, отстояв лишь статьи, непосредственно относящиеся к положению профсоюзов на предприятии. В целом, доведение до широкой общественности вариантов ТК не стало элементом государственной политики, что создало почву для их мифологизации.

3. Низкая активность населения в обсуждении нового ТК не сводится исключительно к пассивности. 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 снимает ответственности властей за решение этой задачи.

4. При общей малой вере в силу «хороших законов» прослеживается четкая зависимость: чем более удалены от правового поля работники, тем скептичнее они относятся к возможностям правового регулирования трудовых практик.

5. Отношение населения к пресечению нелегальных практик в сфере труда неоднородно, равно как отличается и ранжирование используемых для этого мер. Собственное законопослушание в сфере труда (добровольное или вынужденное) формирует более непримиримое отношение к неправовым трудовым практикам и, следовательно, большую 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.

6. Представители законопослушных секторов (с точки зрения исполнения трудового законодательства) – «бюджетники» и промышленные рабочие – делают ставку на государственное регулирование 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. более полагаются на рыночный характер законотворческих инициатив.

Литература

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