УДК 331.104

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

Демина С.А., Гордеева Л.Я.

НОУ ВО «Московский технологический институт», Москва, e-mail: svetlana-mefi@ya.ru, l_gordeeva@mti.edu.ru

Практика показала, что кризисы, во время которых производство сокращается и работа совершается лишь неполное время, приводят к парадоксальному явлению – искусственному удлинению рабочего дня, а не его сокращению. При этом представители исполнительной власти не в состоянии в полной мере оценить этот процесс, поскольку не располагают эффективным инструментарием для контроля средств, направляемых на выполнение обязательств работодателя перед работниками, в том числе обязательств по оплате вынужденных простоев и отпусков. Настоящая статья посвящена анализу проблем развития трудовых отношений в условиях экономического кризиса. В качестве основного предмета этих отношений выступает рабочее время. На примере конкретных стран авторами обосновывается необходимость системного учета данных аспектов в процессе урегулирования трудовых отношений.

Ключевые слова: рабочее время, экономический кризис, нарушение трудового законодательства

LABOR REGULATION IN CONDITIONS OF THE ECONOMIC CRISIS

Demina S.A., Gordeeva L.Ya.

Moscow Technological Institute, Moscow, e-mail: svetlana-mefi@ya.ru, l_gordeeva@mti.edu.ru

This article is devoted to an analysis of the hidden determinants of the development of employee-employer relations in the conditions of the economic crisis. The main subject of this relationship is working time. Practice shows that crises, during which production is interrupted and work takes only a partial time, lead to an artificial lengthening of the working day and violation of the norms of labor law in general. At the same time, representatives of state bodies do not have at their disposal mechanisms for real control over the expenditure of the employer's funds. Public services can not control the funds that must be sent to fulfill the employer's obligations to employees, including obligations to pay for forced downtime and holidays. On the example of specific countries, the author justifies the need to systematically take into account these aspects in the process of settling the disagreements that arise between employees and the employer.

Keywords: working time, economic crisis, violation of labor legislation

На первый взгляд снижение объема производства во время экономического спада должно приводить к сокращению рабочего дня и уменьшению труда. Однако практика показывает, что зачастую именно за счет нарушения трудовых прав работников работодатели решают свои экономические проблемы.

В условиях экономического кризиса ограничение трудовых прав работников зачастую выступает в качестве основного механизма сохранения уровня прибыли на докризисном уровне. За счет ограничения трудовых прав работников работодатели зачастую решают проблемы оптимизации фонда заработной платы, хотя такие решения далеко не всегда соответствуют трудовому законодательству [5].

Именно по этой причине по мере стагнации российской экономики все большее число работников сталкивалось с нарушением трудовых прав. За 2016 г. в Федеральную службу по труду и занятости поступило более 77 тысяч жалоб на несоблюдение трудового законодательства, из которых около 1 тысячи – на неоплату сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие дни. В частности, 1005 обращений (1,2 %) было связано с неоплатой работодателем сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие дни [8].

В России систематическое нарушение трудового законодательства приводит к тому, что на законодательном уровне планомерно повышается мера ответственности работодателя за нарушение прав трудящихся. Так, одной из причин принятия Государственной Думой в 2016 г. Федерального Закона № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» [2] стала катастрофическая ситуация с задержками заработной платы в стране.

Только по официальным данным Росстата общая задолженность по зарплате на 1 октября 2015 г. составляла 3,5 миллиарда рублей. К началу 2016 г. задолженность превысила уже 4 миллиарда рублей [7]. К середине 2016 г. ситуация несколько улучшилась, но ненамного – задолженность по зарплате в России состав-

ляла 3,8 миллиарда рублей. Учитывая, что в июле 2014 г. уровень задолженности составлял не более 2,4 миллиарда рублей, можно сделать вывод, что за два кризисных года общий объем просроченной задолженности по заработной плате вырос в стране почти на 60 % [7].

В 2017 г. ситуация меняется в лучшую сторону, но уровень задолженности по оплате труда все еще остается высоким. По данным Федеральной службы государственной статистики, на 1 февраля 2017 г. суммарная задолженность по заработной плате по кругу наблюдаемых видов экономической деятельности составила 3232 млн. В общей сложности на 1 февраля 2017 г. задолженность по заработной плате имелась перед 63 тыс. человек, из них 49 % – работники обрабатывающих производств; 23 % – строительства; 8 % – сельского хозяйства, лесозаготовок, охоты и предоставления услуг в этих областях; 5 % – транспорта; 4 % – образования [7]. Поэтому актуальность поиска экономических и правовых решений проблемы эффективного использования рабочего времени в условиях финансового кризиса для России очевидна.

Целью исследования явилась разработка эффективных мер антикризисного воздействия на российский рынок труда, которые могут быть использованы в работе органов государственной и местной исполнительной власти.

В результате использования метода статистической обработки данных и сравнительного анализа авторами был проведён детальный анализ проблемы эффективного регулирования трудовых отношений во время экономического кризиса.

По мнению авторов, экономическая природа названной проблемы заключена в самой сущности рабочего времени. Теоретическая конструкция рабочего времени была представлена еще Карлом Марксом в теории прибавочной стоимости. Несмотря на современную критику данной теории, можно заметить, что и сегодня в рабочем времени наемного работника по-прежнему сохраняются две части. Первая часть выступает как эквивалент заработной платы работника, вторая – образует часть прибыли предпринимателя, которая складывается из разницы в стоимости затраченного и оплаченного труда.

Деление рабочего времени на эти доли вызывает противоположность экономических интересов наемных работников и бизнесменов, поскольку увеличение доходов одних происходит с учетом уменьшения заработков других. Вот как по этому вопросу высказывался Карл Маркс: «Кризисы, во время которых производство прерывается и работа совершается лишь «неполное время», лишь по нескольку дней в неделю, конечно, ничего не изменяют в стремлении к удлинению рабочего дня. Чем больше сократились дела, тем больше должна быть выручка с каждого дела. Чем меньше времени может продолжаться работа, тем продолжительнее должно быть прибавочное рабочее время» [4, с. 275].

В доказательство своих выводов он приводит записи фабричных инспекторов о периоде кризиса 1857–1858 гг.: «Может показаться непоследовательностью самая возможность чрезмерного труда в такое время, когда торговля идет так плохо, но плохое ее состояние подталкивает беззастенчивых людей к нарушениям закона, они обеспечивают себе таким образом добавочную прибыль» [4, с. 276].

В записях фабричного инспектора Леонарда Хорнера сообщается о том, что в тот период, когда 122 фабрики его округа совсем прекратили свое существование, 143 бездействовали, а все остальные работали неполное время, по-прежнему совершались нарушения установленного законом рабочего времени: «Хотя большинство фабрик работает вследствие плохого положения дел лишь половинное время, я по-прежнему получаю все такое же количество жалоб на то, что ежедневно урывается у рабочих 1/2 или 3/4 часа путем посягательства на то время, которое предназначено законом на еду и отдых» [4].

Согласно Марксу проблема эксплуатации труда состоит в том, что собственник капитала оплачивает рабочему не стоимость его труда, а лишь стоимость рабочей силы. Современная экономическая практика видит в теории прибавочной стоимости лишь теоретическую конструкцию, поскольку эта конструкция не учитывает тот факт, что в условиях рыночной экономики предпринимательский труд, труд по управлению и организации производства также является источником ценности товара.

Такие отечественные и зарубежные ученые, как А.Г. Белоконская и П.И. Гаврилова, Е.Т. Молли, А. Ждерри Якобс, К. Джирсон и др., подчеркивают, что теория стоимости не согласуется с практикой, ибо труд разнороден и отличается как по затраченному времени, так и по результатам. Однако в работах этих же авторов отмечается, что формы эксплуатации возможны и в тех условиях, когда участники производственного процесса являются равноправными субъектами трудовых отношений.

При рассмотрении данной проблемы интересными являются исследования

А.Г. Белоконской и П.И. Гаврилова по распределению рабочего времени руководителями среднего звена строительных организаций. Так, полученные исследователями в 1974 г. данные показали, что рабочий день начальника и главных инженеров строительных управлений составлял в среднем 10–11,5 часов в сутки [6]. Повторная проверка этих данных, проведенная в 1990 г., показала, что положение изменилось незначительно. Ежедневно рабочий день начальника или главного инженера управления превышает нормальный на 15–20 %, управляющих трестом и других руководителей – на 35 %. При этом авторы отмечают, что нередко руководители вынуждены задерживаться на работе настолько, что их рабочий день удлиняется до 14 часов. Подобное положение не позволяет за оставшееся на отдых время восстановить работоспособность, поскольку уменьшение времени сна и питания в течение нескольких дней требует больших временных затрат на компенсацию.

Более поздние исследования рабочего времени руководителей показывают, что проблема актуальна не только для руководителей среднего звена, но и для руководителей высшего управленческого состава. По данным компании «Esselte Leitz», опросившей более 2500 руководителей высшего звена Европы и США, современные немецкие менеджеры проводят на работе 70 часов в неделю, английские – 60 часов, американские – 58, французские – 56, шведские – 54 часа. При этом исследователи подчеркивают, что 23 % из числа опрошенных немецких менеджеров работают по 80 часов в неделю, 24 % – по 100 часов [9].

Важнейшим гарантом высокого уровня трудовых прав выступают нормы трудового права. Именно нормы трудового права призваны обеспечить гарантированный государством уровень трудовых прав, в том числе в сфере оплаты труда. Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Главной задачей трудового законодательства является: достижение согласования интересов работника и работодателя, а также государства (ч. 1 ст. 1 ТК РФ). В этой связи одним из направлений решения проблемы неоплачиваемых или частично оплачиваемых сверхурочных переработок во время кризиса служит реформирование законодательства по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части оплаты сверхурочной работы.

Статья 101 Трудового кодекса РФ определяет ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени [1]. Статья 5.27 Федерального закона № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» не содержит специальных норм, устанавливающих уголовную ответственность за невыплату заработной платы.

Согласно положениям названной статьи невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы и других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей. Для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, сумма штрафа составит от одной тысячи до пяти тысяч рублей, для юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей [2].

Таким образом, современное трудовое законодательство Российской Федерации не содержит прямых норм, предусматривающих уголовную ответственность за привлечение к принудительному труду и невыплату заработной платы. При этом сам Уголовный кодекс России не содержит специальной статьи, содержащей уголовную ответственность за привлечение к принудительному труду, а ст. 127.2 УК РФ об уголовных санкциях за использование рабского труда не предусматривает принудительный труд [3, с. 314].

Для сравнения, в ст. 25 Конвенции МОТ № 29 указано, что незаконное привлечение к принудительному или обязательному труду должно преследоваться в уголовном порядке. Если отталкиваться от положений Конвенции МОТ, то не только невыплата заработной платы должна классифицироваться как принуждение к труду, но и частичная ее невыплата, связанная с переработками в праздничные и выходные дни, сверхурочной работой.

В России законодательное уменьшение общего количества часов переработки в рамках действия нормы поможет частично решить проблему перегруженности отдельных групп работников, например руководителей и инженерного состава. Однако

под действие нормы не попадают рядовые сотрудники, труд которых используется незаконно, а именно сотрудники, которые вынуждены работать сверхурочно и в выходные дни. Законопроект, который должен установить критерии ненормированного рабочего дня, в настоящее время уже находится в разработке. Этот законопроект готовят депутаты фракции ЛДПР.

Однако необходимо отметить, что ужесточение трудового законодательства может возыметь обратный эффект. Суть этого эффекта состоит в том, что по мере того как государство будет усиливать контроль над работодателем, в экономике будут нарастать такие явления, как безработица и теневая занятость.

В качестве примера отрицательного воздействия косвенных мер на социально-трудовые отношения можно привести рост безработицы, который последовал за увеличением минимального размера оплаты труда во время кризиса 2008 г. Государство повысило размер МРОТ до 4330 рублей, что вызвало обратное явление в экономике – выталкивание из занятости в безработицу части работников с низкой производительностью. Необходимость оплачивать таких работников по более высоким ставкам подтолкнуло предприятия к тому, чтобы вовсе отказаться от их услуг. Если прежний размер МРОТ затрагивал около 1,5% занятых на крупных и средних предприятиях, то повышенный МРОТ затронул порядка 6% работников. С учетом работников малого предпринимательства эта цифра составила примерно 10%. Кроме того, на предприятиях, где минимальная заработная плата являлась основой для построения общей шкалы оплаты труда, такая мера дала толчок к смещению вверх ставок заработной платы для всего персонала. В таких случаях эффект, связанный с выталкиванием в безработицу работников с низкой производительностью, стал еще сильнее.

В результате неэффективного применения мер косвенного регулирования российского рынка труда в 2008 г., количество безработных граждан в России с 2008 по 2009 г. увеличилось с 6,2% до 8,3% от экономически активного населения.

Можно сказать, что любые пассивные меры по регулированию рынка труда в период финансового кризиса способны породить множество разнонаправленных эффектов, которые будут способствовать росту безработицы и сокращению занятости, а не реальному улучшению условий труда. Именно по этой причине многие европейские страны сегодня отказываются от неполной рабочей недели и на законодательном уровне увеличивают рабочий день.

Так, например, во Франции, чтобы обойти 35-часовую норму рабочей недели все большее число компаний используют трудовую реформу, введенную в стране в 2015 г. Для предотвращения потери рабочих мест Франсуа Олланд разрешил компаниям временное увеличение рабочих часов. Многие компании уже используют новую норму в расчетах с персоналом. Среди таких компаний немецкий автопроизводитель «Daimler», производящий на территории Франции маленькие автомобили «Smart».

Однако не только Франция сегодня отказывается от короткой рабочей недели. Изменения коснулись многих европейских стран, когда те начали идти в ногу с международным рынком. Реальные рабочие часы в Испании существенно контрастируют с имиджем этой страны. Многие сотрудники на юге Испании работают с 8 утра до 6–7 часов вечера. Последствия кризиса увеличивают нагрузку на работника, приводя к тому, что нередко многие испанские работники съедают свой обед, не отходя от компьютеров. Сегодня средняя продолжительность рабочей недели в странах Евросоюза составляет 41,7 часа. При этом в Греции и Испании средняя продолжительность рабочей недели составляет около 43,7 часа [9].

Таким образом, реформирование трудового законодательства в рамках увеличения ответственности работодателя за нарушения законодательства по оплате труда можно рассматривать как пассивную меру регулирования социально-трудовых отношений в России. В этой связи можно заключить, что эффективные правовые механизмы государственного контроля работодателя должны осуществляться в комплексе с мерами активного экономического и информационно-образовательного воздействия на рынок труда в целом.

Активные меры антикризисного воздействия на российский рынок труда представлены несколькими направлениями.

Во-первых, формирование общенациональной системы базовых социально-экономических гарантий в сфере труда. В числе таких гарантий не только минимальный размер оплаты труда, регулирование и контроль продолжительности рабочего дня и оплачиваемого отпуска, но и оплата сверхурочных, определенные гарантии занятости и т.п. Огромную роль в этом процессе играет государственный сектор экономики. Речь идет о развитии высокого уровня социально-трудовых гарантий у работников бюджетной сферы, прежде всего – медиков, педагогов, военных. Улучшение условий труда в госсекторе будет неизбежно подтал-

кивать частный сектор к повышению своих социально-трудовых стандартов.

Во-вторых, формирование многосубъектного характера регулирования социально-трудовых отношений, в основе которого должно лежать трехстороннее сотрудничество государства, бизнеса и профсоюзов. Важную роль в развитии этих отношений играют не только профсоюзы рабочих, но и предпринимательские союзы. Поскольку формирование институциональных механизмов, обеспечивающих взаимодействие этих субъектов, возможно только при активном участии бизнеса.

В-третьих, развитие информационно-образовательной политики государства, направленной на превентивную борьбу с безработицей с помощью системы профессиональной ориентации и профессиональной переподготовки молодежи. Важным элементом этой системы должны стать средства массовой информации, которые могут быть использованы не только с целью информирования граждан о потребностях рынка труда, но и для непосредственной реализации учебных курсов. При этом профессиональная переподготовка уже лишившихся работы граждан тоже может рассматриваться как одно из направлений активного регулирования рынка труда в условиях экономического кризиса.

Таким образом, должно произойти смещение акцента с борьбы с безработицей и разрешения трудовых конфликтов на предупреждение негативных явлений в социально-трудовой сфере.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: текст с изм. и доп. на 15 ноября 2015 г. – М.: Издательство «Эксмо», 2015. – 272 с.

2. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» [Электронный ресурс]. – URL: http://base.garant.ru/71435052/ (дата обращения: 18.03.2017).

3. Вершинина Д.С. Принудительный труд // Молодой ученый. – 2016. – № 23. – С. 313–316.

4. Капитал: критика политической экономии. Т. I. Карл Маркс. – М.: Эксмо, 2010. – 1200 с.

5. Миронов В.И. Трудовое право в кризис [Электронный ресурс]. – URL: http://pover.su/index.php?option=com_content&view=article&id=77:2010-04-06-23-00-39&catid=54:2010-04-06-22-59-08&Itemid=69 (дата обращения: 06.02.2017).

6. Организация и эффективность управленческого труда в строительстве / А.Г. Белоконская, П.И. Гаврилов. – М.: Стройиздат, 1974. – 103 с.

7. О просроченной задолженности по заработной плате на 1 января 2017 г. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/8.htm (дата обращения: 15.03.2017).

8. Официальный сайт информационного агентства RNS [Электронный ресурс]. – URL: https://rns.online/economy/Grazhdane-Rossii-napravili-v-Rostrud-v-2016-godu-bolee-1000-zhalob-na-pererabotki-2017-02-06/ (дата обращения: 02.02.2017).

9. Asia-Europe meeting (ASEM) – A statistical portrait – 2016 edition [Электронный ресурс]. – URL: http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/7561572/KS-02-16-356-EN-N.pdf/e5715794-8099-42e9-bc5d-584a0444d9d2 (дата обращения: 15.03.2017).