

ЦЕНТР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ

Аналитическая записка о состоянии трудовых отношений в России и направлениях совершенствования трудового законодательства

Экспертная группа Центра социально-трудовых прав (ЦСТП), считает, что существует настоятельная необходимость изменения трудового законодательства, так как в рамках ныне действующего невозможно функционирование системы трудовых отношений, приемлемых для рыночной свободной экономики.

Проводимые наблюдения, итоги работы ЦСТП, некоммерческих организаций и профсоюзов позволяют дать оценку ситуации, сложившейся в трудовых отношениях в России. Работники сталкиваются с огромным числом однотипных, постоянно повторяющихся нарушений трудовых прав, многие из которых – грубые, влекущие нарушения самых базовых интересов. Наиболее распространены и болезненны нарушения, связанные с полной или частичной невыплатой в срок заработной платы, ее произвольным снижением; необоснованными увольнениями, произвольными изменениями условий трудовых договоров, отказами в их оформлении. Очевидны следующие явления и тенденции:

- расширение грубых форм нарушений трудовых прав, исключающих или крайне затрудняющих возможности защиты трудовых прав работников (работа без оформления трудового договора, выплата «черной» заработной платы, отсутствие учета выполняемой работы и ее условий);
- распространение трехсторонних форм трудовых отношений (аутстаффинг), расширение использования подрядного труда, приводящего к снижению уровня трудовых отношений;
- несоответствие фактического содержания трудовых отношений оформляемым работодателями документам;
- широкое распространение практик «исчезновения» работодателя как субъекта ответственности перед работниками.

Работники вынуждены мириться с указанными практиками из-за их повсеместной распространенности, отсутствия выбора, безработицы и низкого уровня оплаты труда в большинстве регионов, сложности защиты прав.

Исследования в сфере трудовых отношений, свидетельства работников и профсоюзов показывают, что нарушения трудовых прав носят массовый характер. Но комплексной системы отслеживания состояния и нарушений трудового законодательства не существует. Суд, прокуратура, государственная инспекция труда фиксируют только те нарушения, по поводу которых к ним обращаются работники. Но те, кто обращаются в органы по контролю за соблюдением трудовых прав – это единицы из тысяч работников сталкивающихся с нарушениями. Работники отказываются от защиты своих прав из-за того, что процедура защиты для них - длительная, тяжелая и затратная.

Ни государственно-правовая (через систему правоохранительных органов и обеспечение возможностей защиты трудовых прав), ни коллективная, общественная (через профсоюзы и систему профессиональных союзов) модели защиты и отстаивания трудовых прав фактически не работают. В России на сегодняшний день мы видим низкую эффективность и слабость обоих механизмов.

Состояние трудовых отношений на местах зависит от добросовестности и правовой культуры работодателя больше, чем от возможностей защиты и регулирования с помощью правовых норм.

Главным дефектом действующего законодательства и сложившихся практик является отрицание прав работников на участие в регулировании трудовых отношений. В результате принятия ТК в 2002 г. были существенно сужены возможности работников и профсоюзов в определении заработной платы, сохранения занятости, проведении коллективных переговоров, защиты интересов. Изменение процедуры коллективных

переговоров, усложнение процедуры разрешения коллективных трудовых споров и забастовок до ситуации, когда ее использование стало невозможным на практике, вместе со снижением возможностей профсоюзов отстаивать интересы работников привели к тому, что влияние работников снизилось существенно.

Нормы, затрудняющие создание профсоюзов и осуществление ими деятельности (сложная на практике регистрация регистрации, зависимость полномочий профсоюза от его статуса и численности, снятие защиты с профсоюзных лидеров низового уровня, отсутствие механизмов защиты прав профсоюзов и защиты от антипрофсоюзной дискриминации)ⁱ, а также расширяющиеся практики жесткого подавления профсоюзной активности, на фоне пассивности и подавленности основной части профсоюзов, делают этот вариант защиты прав и интересов неработающим.

Система трудовых отношений «проседает», уровень гарантированности прав работников снижается, возможности их защиты применяются все реже.

Исследование ЦСТП посвященное изучению практик индивидуальной защиты трудовых правⁱⁱ показывает, что «защищаться в одиночку» практически невозможно. Прежде всего, эти механизмы доступны только для тех, у кого трудовые отношения легально оформлены. Но и для них это долгий и затратный процесс, в ходе которого работник несет значительные потери (материальные, временные, социальные и психологические). Затраты работников на защиту прав - это их личные затраты, в то время как работодатели расплачиваются средствами организаций, а не личными активами. В целом эффективность индивидуальной защиты крайне невелика. Крайне редко работнику удастся сохранить свои позиции, но чаще он вынужден уйти с работы и добиваться незначительных компенсаций. Ничто в системе защиты трудовых прав не работает на предупреждение последующих нарушений. Напротив, образ ее функционирования убеждает, что защита трудовых прав – дело неэффективное и мало результативное.

Ярким свидетельством «слепоты» государства в области трудовых отношений является бессилие системы регистрации трудовых конфликтов, которая, в кризисном 2009 г. зафиксировала всего один трудовой конфликт, а в 2010 ни одного. По итогам мониторинга трудовых протестов ЦСТП в 2009 г. зафиксировано 272 протестных акций, а в 2010 г. – 205ⁱⁱⁱ. Анализ информации о трудовых протестах показывает, что только десятая часть их проходит в формах, предписанных законом (коллективный трудовой спор, остановка работы по заявлению из-за невыплаты зарплаты), а подавляющее большинство - в форме стихийных акций, главной целью которых является стремление обратить внимание работников на свои проблемы, добиться диалога с работодателем. Опасность этих протестов заключается в том, что выходя за пределы предприятий и накладываясь на другие проблемы (коммунальные, социальные и т.п.) такие протесты могут перерасти в акции гражданского неповиновения, как это было в 2009 г. в Пикалево и в 2010 г. в Междуреченске.

Стихийные протесты во многом обусловлены тем, что профсоюзы, которые и должны контролировать трудовые конфликты, ослаблены, в том числе неформальными практиками давления, к которым в последнее время прибегают многие работодатели и выступающие довольно часто на их стороне представители государственных и правоохранительных органов^{iv}.

Современное трудовое законодательство не позволяет препятствовать распространению дискриминационных практик в трудовых отношениях. Гендерная, возрастная, профсоюзная дискриминация стали не просто распространенными, а привычными и очевидными. Исследование ЦСТП посвященное проблемам трудовой дискриминации показало, что почти каждый пятый работник сталкивается с тем или иным видом дискриминации^v. А изучение объявлений о найме показало, что 73 % процента

объявлений о найме содержат хотя бы одно дискриминационное требование. При этом суды бессильны при рассмотрении дел о дискриминации.

Еще одна тревожная тенденция - распространение трехсторонних трудовых отношений и заемного труда. Основываясь на соображениях снижения затрат работодателя через ЧАЗы и других посредников снимают с себя не только трудовые издержки, но и ответственность за работников, за условия их труда, справедливость вознаграждения, регулирование нормальной продолжительности рабочего времени и т.п. Для работников это означает значительное ухудшение условий найма и условий труда, уменьшение зарплаты. В рамках заемного труда происходит повсеместное разрушение социально-трудовых стандартов, сложившихся в последние десятилетия^{vi}. В результате общий уровень жизни и защищенности работников и членов их семей, детей снижается, и в конечном итоге проблемы поддержания таких людей перекадываются на государство.

Учитывая упоминавшиеся выше ставшие повсеместными практики неформального регулирования трудовых отношений, когда работодатели, опираясь на отсутствие механизмов сопротивления со стороны работников, практически произвольно формируют трудовые отношения на своих предприятиях, становится очевидна деградация (инволюция) всей системы трудовых отношений.

За десять лет, с момента принятия Трудового кодекса, ситуация не только не стабилизировалась, она ухудшается. В стране формируется система «покорного труда», основанного на лишении одной из сторон трудовых отношений, а именно работников, возможности защищать свои интересы и их зависимости от работодателей.

С другой стороны, очевидно, что в трудовых отношениях развиваются новые явления и новые формы организации труда, которые в равной мере соответствуют интересам и работников, и работодателей. Есть некоторые усложненные или архаичные институты, которые утратили актуальность, являются обременительными для обеих сторон трудовых отношений. В отношении таких норм и институтов существует необходимость пересмотра и реформирования. Сюда можно отнести урегулирование дистанционного труда; выявление, осмысление и регулирование особенностей регулирования трудовых отношений в небольших организациях и индивидуальных предпринимателей и др.

Однако крайне важно под видом осуществления таких, действительно назревших изменений, не ликвидировать самые основы трудового права, строящиеся на признании изначального неравенства сторон трудовых отношений и понимании того, что трудовое право призвано защищать интересы работника, являющегося более уязвимой стороной трудовых отношений.

Оценка предложений РСПП

Меры, которые предлагаются РСПП для реформирования трудового законодательства, наряду с некоторыми предложениями по обновлению регулирования трудовых отношений, заслуживающими поддержки (например, регулирование дистанционного труда, обучения работников), в основном, к сожалению, соответствуют сложившейся инволюционной тенденции и если сегодня «покорный труд» существует де-факто, то они позволят закрепить его «де-юре». Заявленные цели – освобождение труда, устранение необоснованных препятствий для бизнеса, увеличение гибкости труда и т.п. вряд ли могут быть решены с помощью тех средств, которые предлагают в проекте РСПП.

Например, расширение основания для заключения срочных трудовых договоров, главным образом, приведет к усилению зависимости работников от работодателей, снижению стабильности положения работника, а не к увеличению гибкости. В свою очередь, это позволит продолжить дальнейший демонтаж системы социально-трудовых стандартов, сложившихся в стране в области режимов труда и отдыха, социальной защиты и обеспечения, безопасности труда и уровня оплаты труда^{vii}.

Направления изменения трудового законодательства

В свете вышесказанного считаем, что изменения трудового законодательства должны быть направлены на то, чтобы обеспечить равноправие участников трудовых отношений, возможность создания и поддержания качественных рабочих мест, достойного труда для работников.

В настоящее время нельзя ставить вопрос об отмене Трудового кодекса РФ и принятии нового ТК. Вопрос о том, чем концепция действующего Трудового кодекса является неудовлетворительной, а также о том, какой должна быть иная концепция, является непроработанным и не осмыслен. Поспешное принятие идеи о пересмотре ТК РФ может привести к дерегулированию трудовых отношений.

В то же время важнейшими направлениями совершенствования законодательства в рамках существующего ТК, по мнению экспертной группы ЦСП, должны стать следующие:

1. Обеспечение права работников на свободу объединения, исключаящее вмешательство работодателей и государственных органов в создание профсоюзов и осуществлением ими своей деятельности; введение эффективных механизмов защиты профсоюзных прав и ответственности за их нарушение.
2. Обеспечение права полноценных и равных переговоров работников с работодателями в рамках процесса социального партнерства;
3. Либерализация законодательства о забастовках, упрощение процедуры организации забастовки, возвращение профсоюзам права организации забастовки;
4. Совершенствование механизмов защиты трудовых прав работников, в том числе от дискриминации; изменение системы мер ответственности за нарушение трудового законодательства, способных выполнять превентивную роль.
5. Внесение изменений в ряд норм ТК, которые на сегодняшний день позволяют манипулировать работниками и используются для нарушения их прав.

Подробнее о предложениях ЦСП по изменению трудового законодательства см.:

«Какие изменения необходимо внести в трудовое законодательство: подходы и предложения». ЦСП. Февраль 2011 (прилагается).

Одновременно возможно осуществлять внесение изменений в отдельные институты и нормы ТК РФ, как, например, дистанционный труд и др.

24 мая 2011 года

ⁱ Доклад о нарушениях профсоюзных прав членских организаций Всероссийской конфедерации труда и Конфедерации труда России, а также прав членов профсоюзных организаций в связи с их членством в профсоюзах и осуществлением профсоюзной деятельности в 2008 - 2009 годах, подготовленный ЦСТП. Москва, 2009. http://trudprava.ru/live_ad_action.php

ⁱⁱ Исследование ЦСТП «Поддержка работников в условиях кризиса», проводившееся в в 2009-2010 г. в четырех городах (Санкт-Петербург, Новосибирск, Калининград, Владивосток). Результаты изложены в кн. П. Бизюкова «Индивидуальные трудовые конфликты: могут ли работники защитить свои права в одиночку», ЦСТП, М., 2011.

ⁱⁱⁱ Мониторинг трудовых протестов ведется в ЦСТП с 2008 г. на основе анализа интернет-сообщений о трудовых протестах. Результаты мониторинга ежемесячно публикуются на сайте ЦСТП - <http://trudprava.ru/?1736>.

^{iv} Доклад о нарушениях профсоюзных прав членских организаций Всероссийской конфедерации труда и Конфедерации труда России, а также прав членов профсоюзных организаций в связи с их членством в профсоюзах и осуществлением профсоюзной деятельности в 2008 - 2009 годах, подготовленный ЦСТП. Москва, 2009. http://trudprava.ru/live_ad_action.php

^v Данные получены по итогам исследования, проведенного в рамках проекта ЦСТП «Дискриминация в сфере труда: распространенность, формы и причины существования» 2007-2008 гг.

^{vi} Ляпин А., Нойнхоффер Г., Шершуков Л., Бизюков П. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников, серия «Экономическая экспертиза для работников», ЦСТП, М., 2007. <http://trudprava.ru/?1371>

^{vii} См., например: Герасимова Е. «Разлад труда и капитала». Газета.Ру, 15.04.2011. http://www.gazeta.ru/comments/2011/04/15_a_3585349.shtml