

Статья посвящена вопросам институционального регулирования российского рынка труда.

По мнению автора, на пути к цивилизованным трудовым отношениям необходимо совершенствовать законодательную базу, добиваясь сбалансированности интересов работодателя и работника, усиливать государственный контроль за соблюдением Трудового кодекса РФ, повышать эффективность работы судебной системы и, самое главное, формировать гражданское общество, где каждый человек знает и активно защищает свои права.

Как сделать цивилизованным российский рынок труда

М. Г. БЕЛЯЕВА,

Самарский государственный аэрокосмический университет

Российский рынок труда регулируется противоречивым набором институтов: формальными правовыми нормами (Трудовым кодексом РФ) и неформальными правилами игры, в основном игнорирующими официальные нормы права. В последние годы наблюдается тенденция к распространению неформальных норм. Так, по данным Российского мониторинга экономики и здоровья (RLMS), удельный вес работников, не оформивших письменные договоры с работодателем, с 2000 г. по 2004 г. увеличился почти вдвое (табл. 1).

Таблица 1

**Динамика числа оформивших трудовые отношения
в 2000–2004 гг., %¹**

Показатель	2000	2002	2004
Оформлены официально	96,7	96	93,8
Не оформлены официально	3,3	4	6,2
<i>Среди них:</i>			
работодатель не хочет оформлять	70,3	66	68,0
работник сам не хочет оформляться	29,7	34	32,0

¹ Таблицы 1 и 5 составлены автором на основе первичной статистики RLMS.



Не видя долгосрочной перспективы, не ощущая поддержки государства при организации бизнеса и, напротив, постоянно сталкиваясь с вымогательством чиновников, предприниматели не считают себя обязанными ни платить налоги государству, ни выполнять все гарантированные трудовым законодательством обязательства перед работниками. Издержки выполнения Трудового кодекса достаточно велики, для многих мелких фирм они просто неподъемны.

Трудовые права граждан нарушаются повсеместно: не только в малом и среднем бизнесе, но и на предприятиях всех форм собственности. Доля лиц, работающих на основе устной договоренности, на государственных предприятиях и организациях федерального подчинения и на предприятиях смешанного типа, даже выше, чем в частном секторе экономики (табл. 2)². Это говорит о том, что неформальные нормы поведения проникли везде, в том числе и на предприятия, традиционно работавшие в правовом поле.

Таблица 2

Доля работающих по видам договоров на предприятиях различных форм собственности, %³

Тип собственности	По трудовому договору на неопределенный срок	По срочному трудовому договору	По договору подряда	На основе устной договоренности
Государственная федеральная	87,3	4,3	1,9	6,5
Муниципальная	92,4	4,6	1,0	2,0
Общественных объединений	88,6	8,5	0,7	2,2
Частная	90,0	4,0	1,6	4,4
Смешанная	80,5	10,4	2,1	7,0

² Вопрос о численности работающих на предприятии, к сожалению, в ходе интервью не задавался. Возможно, положение дел с заключением письменных договоров на крупных предприятиях более благополучно, чем в малом и среднем бизнесе.

³ Таблицы 2, 3 и 4 составлены автором на основе первичной статистики Национального обследования благосостояния домохозяйств и участия в социальных программах (НОБУС), проведенного Росстатом в апреле–мае 2003 г. в 46 регионах Российской Федерации.

Негативное влияние на состояние трудовой сферы оказывает нынешняя ситуация на рынке труда, характеризующаяся превышением предложения рабочей силы над спросом на нее, когда у работодателя не возникает серьезных проблем с привлечением кадров. Особенно страдают работники, не обладающие специфическим человеческим капиталом, которым легко найти замену (табл. 3). Лишь 80% неквалифицированных рабочих заняты по трудовому договору на неопределенный срок; положение остальных нестабильно, причем 10,3% работают по устному найму, и это лишает их всего того, что гарантирует легальная трудовая деятельность (медицинский полис, отчисления в Пенсионный фонд и пр.), а также возможности защитить свои права. Вне сферы действия трудового законодательства оказываются и занятые по договору подряда.

Таблица 3

Доля занятых по различным формам контракта, %

Категория работников	По трудовому договору на неопределенный срок	По срочному трудовому договору	По договору подряда	На основе устной договоренности
Руководители	93,9	5,0	0,5	0,6
Специалисты высшего уровня квалификации	95,7	3,4	0,4	0,5
Специалисты среднего уровня квалификации	94,5	3,5	0,8	1,2
Служащие	92,2	5,5	1,3	1,0
Квалифицированные рабочие	91,8	3,8	1,7	2,7
Неквалифицированные рабочие	80,0	6,2	3,5	10,3

В группу нестандартно занятых часто попадают молодые работники, для которых подобная занятость – скорее «увертюра» к заключению трудового договора на неопределенный срок (табл. 4). Однако тревожен тот факт, что 8,5%

лиц до 24 лет начинают свою трудовую деятельность, работая на основе устной договоренности. Вряд ли старт в неправовом поле можно назвать желательным для общества, так как привычки, сложившиеся в начале трудовой карьеры, накладывают отпечаток и на дальнейшее поведение работника в трудовой сфере.

Таблица 4

**Возрастная структура занятых
по различным формам контракта, %**

Возраст, лет	По трудовому договору на неопределенный срок	По срочному трудовому договору	По договору подряда	На основе устной договоренности
До 24	79,2	9,3	3	8,5
25–34	87,1	6,6	1,7	4,6
35–44	90,2	4,4	1,6	3,8
45–54	93,2	3,3	1,1	2,4
55 и старше	91,8	4,9	1	2,3

Но и официальное оформление отношений с работодателем не гарантирует выполнения последним всех норм трудового законодательства. Наблюдается тенденция к сокращению, а не увеличению выплат, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, что, безусловно, не способствует росту качества рабочей силы (табл. 5).

Таблица 5

**Реализация некоторых предоставленных
Трудовым кодексом РФ прав, %**

Вид выплат	Предоставляется			Не предоставляется		
	2000	2002	2004	2000	2002	2004
Оплата очередных отпусков	91,5	89,8	87,0	8,5	10,2	13,0
Оплата больничных листов	91,2	87,8	84,3	8,8	12,2	15,7
Оплата отпуска по беременности, родам, по уходу за ребенком до 3 лет	89,7	83,6	76,6	10,3	16,4	23,4

Предпочтения работодателей и работников при выборе – выполнять или нарушать Трудовой кодекс – определяются тем, насколько они выигрывают или проигрывают в результате «игры» по тем или иным правилам. Несмотря на то, что большинство трудовых споров в суде решается в пользу работника, существующая система мер правового воздействия на недобросовестных работодателей не способствует предотвращению нарушений трудового законодательства. Для того чтобы работодатель выполнял нормы права, его ожидаемая полезность от соблюдения Трудового кодекса $U^e(F)$ должна быть выше ожидаемой полезности от его нарушения $U^e(V)$:

$$U^e(F) > U^e(V).$$

Величина $U^e(F)$ связана с более высокой производительностью труда работников, ощущающих себя социально защищенными и стремящихся сохранить свое место работы. У работодателя, выполняющего требования трудового законодательства, сокращается текучесть кадров и, соответственно, издержки на поиск работников и их обучение.

Ожидаемая полезность работодателя от нарушения Трудового кодекса $U^e(V)$ зависит от трех параметров: величины средств, сэкономленных в результате нарушения (B); размера санкций за нарушение закона, налагаемых государственными и судебными органами (S) и вероятности наложения санкций (p), $0 \leq p \leq 1$. Расчет полезности работодателя от нарушения условий договора осуществляется по формуле:

$$U^e(V) = U(B) - pU(S),$$

где $U(B)$ – полезность сэкономленных в результате нарушения закона средств;

$pU(S)$ – ожидаемая полезность санкций, эта величина всегда отрицательная, так как наложение санкций сокращает выгоды работодателя от нарушения трудового законодательства.

Подставляя $U^e(V)$ в неравенство, получаем:

$$U^e(F) > U(B) - pU(S).$$

В настоящее время, когда величина сэкономленных при нарушении Трудового кодекса средств велика, а вероятность

проверки предприятия органами федеральной инспекции труда и наложения ими санкций крайне мала, стратегия неисполнения закона работодателем экономически оправдана.

Наиболее очевидным решением проблемы кажется ужесточение санкций (S) при выявлении нарушений трудового законодательства. Но в настоящее время проблема, на наш взгляд, не в размере величины штрафа, который не пугает работодателя-нарушителя. Нельзя, например, считать совсем уж несущественным наказание, предусмотренное ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ: нарушение Трудового кодекса влечет наложение административного штрафа на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц – от 300 до 500 минимальных размеров оплаты труда или административное приостановление деятельности на такой же срок.

Ужесточение санкций за несоблюдение норм трудового права может привести не к сокращению нарушений в трудовой сфере, а к росту размеров вознаграждений коррумпированным чиновникам, готовым «закрыть глаза» на нарушения закона.

Другой момент, который следует учитывать при оценке адекватности санкций: более жесткое наказание за нарушение Трудового кодекса может способствовать не столько воцарению права, сколько уходу в «тень» трудовых отношений (так же как повышение налогов на бизнес в любой стране ведет к росту нелегальной экономики) или маскировке трудовых отношений гражданско-правовыми договорами. Чем строже будут санкции за выявленные нарушения, тем большая часть работников окажется вне правового пространства. И первыми пострадают лица, которым по закону положены льготы, – несовершеннолетние, инвалиды, женщины, воспитывающие детей и др.

Возможно, вместо увеличения штрафов для нарушающих трудовое законодательство работодателей, следует сделать менее обременительным (для них) выполнение его норм (то

есть уменьшить величину сэкономленных в результате нарушения Трудового кодекса средств). Возложение на работодателя обязанности обеспечивать множество льгот и гарантий ставит предпринимателей, нанимающих социально защищенные категории работников и выполняющих все требования законодательства, в худшее положение по сравнению с работодателями, отказывающими им в найме или игнорирующими нормы Трудового кодекса. Чтобы законопослушные предприниматели не проигрывали в конкурентной борьбе из-за более высоких издержек, государство должно финансировать выплаты, носящие общественно значимый характер, за счет средств госбюджета.

Определенные шаги в направлении учета интересов работодателя уже сделаны. Так, в Трудовом кодексе РФ снижены или отменены некоторые гарантии, которые ранее, в период действия КЗоТа, предоставлялись за счет работодателя (льготы при получении второго образования, льготы женщинам, имеющим детей до 3 лет, и др.).

Однако трудовое законодательство по-прежнему остается крайне жестким. Новая редакция Трудового кодекса 2006 г. еще крепче связывает руки законопослушным работодателям. Например, в ней изменены количественные критерии, дающие право субъектам малого предпринимательства (в том числе и индивидуальным предпринимателям) заключать срочные трудовые договоры. Согласно ст. 59 Трудового кодекса РФ, это право остается только за работодателем с численностью работающих до 35 (ранее — до 40), а в розничной торговле и в бытовом обслуживании — до 20 (ранее — до 25). Известно, что заключение срочного трудового договора избавляет работодателя от издержек, связанных с увольнением работников, и поэтому работодатели не боятся нанимать большее их количество при увеличении спроса на производимые товары или услуги.

Ограничение возможности заключения срочных трудовых договоров на практике может привести не к заключению трудовых договоров на неопределенный срок (на что рассчитывает законодатель), а к расширению практики заключения договоров гражданско-правового характера (под-

ряда, возмездного оказания услуг и др.) или устных соглашений. В итоге работники, которых вроде бы стремились защитить, могут оказаться вообще вне сферы действия Трудового кодекса.

Трудовое законодательство должно предоставлять работодателю и работнику более широкие возможности для свободного определения условий договора. Конечно, договорный характер отношений предполагает равенство сторон, которого на деле нет, и в условиях слабости или отсутствия коллективных объединений, высокого уровня безработицы работники нуждаются в защите со стороны государства. Но эта защита должна распространяться на всех субъектов рынка труда, а не только на его «ядро» — лиц со стабильной работой, и без того имеющих лучшие условия занятости. Нельзя оставлять в «тени» (или даже выталкивать туда из-за излишней жесткости требований закона по отношению к работодателю) «периферийных» работников с нестандартными формами занятости.

Для того чтобы Трудовой кодекс заработал, на наш взгляд, следует всеми способами увеличить вероятность исполнения наложенных санкций за нарушение закона, то есть сделать неизбежным наказание для недобросовестного работодателя. Вспомним: как только участились случаи привлечения к ответственности работодателей, допускающих длительные задержки выплаты работникам заработной платы, сумма задолженности предприятий по зарплате сразу стала уменьшаться.

Каждый работодатель должен понимать, что трудовые права работников реально защищает государство (в лице трудового инспектора или суда). Важную роль в этом должны сыграть сами работники, знающие и отстаивающие свои права.

Работник, обратившийся в суд и выигравший в суде спор с работодателем, нарушающим условия договора и требования Трудового кодекса РФ, производит «общественное благо» — способствует созданию институциональной среды, не допускающей нарушения норм закона. Все трудящиеся заинтересованы в том, чтобы в стране царил закон, работодатели выполняли условия договора и требования трудового

законодательства, но при этом далеко не каждый работник хочет тратить время и силы на защиту своих прав. Если бы обращение в суд либо федеральную инспекцию труда стало обычной реакцией работников на неправомерное поведение работодателя, судебные решения исполнялись бы надлежащим образом, а средства массовой информации регулярно доводили бы до сведения населения результаты такой активности, то ситуация в трудовой сфере, несомненно, изменилась бы к лучшему.

«ЭКО»-информ

Уровень бедности населения Новосибирской области в 2006 г.

Доля бедного населения в нашей области остаётся высокой. К бедным относятся люди, чьи среднедушевые доходы ниже величины прожиточного минимума; 21,7% населения области не имеют таких доходов.

При этом величина прожиточного минимума в Новосибирской области за четвертый квартал 2006 г. установлена в размере 3674 руб. в среднем на жителя области. Величина прожиточного минимума для трудоспособного населения составила 3960 руб., для пенсионера – 2916, для ребёнка – 3620 руб. В структуре величины прожиточного минимума 39,1% составляют расходы на питание, 20,3% – на непродовольственные товары, 34,4% – на оплату услуг, 6,2% – на налоги.

Самой острой социальной проблемой является высокая степень расслоения населения по уровню доходов. На долю 10% наиболее обеспеченного населения приходится 29% денежных доходов, а на долю 10% наименее обеспеченного – 2,1%. Объем денежных доходов, которыми располагали 10% наиболее обеспеченных, в 13,5 раза выше, чем у 10% менее обеспеченных. Среднедушевой доход в группе с наименьшими доходами составил 1729 руб., а в группе с наибольшими доходами – 23318 руб.

Источник: данные Новосибирскстата,
E-mail: oblstat@sibstat.gcom.ru