
Прописные истины трудовой сферы

С.Н. СМИРНОВ*

*Смирнов Сергей Николаевич – директор, Институт социальной политики и социально-экономических программ, НИУ ВШЭ. Адрес: 101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: socpol@hse.ru

Цитирование: Smirnov S. (2015) The Copybook Maxims of the Labour Sphere. *Mir Rossii*, vol. 24, no 1, pp. 145–149 (in Russian)

Сфера трудовых отношений в современной России характеризуется сочетанием формальных и неформальных практик. Первые присущи государственному сектору экономики, компаний с государственным участием, вторые в различных масштабах проявляются как на крупных предприятиях негосударственного сектора, так и в малом бизнесе. К подобным выводам, очевидным для российских исследователей, приходят и зарубежные аналитики.

Ключевые слова: трудовые отношения, Трудовой кодекс, неформальные практики, теневая экономика, работник, работодатель

Интересно читать статьи зарубежных исследователей, которые своим незамысленным взглядом смотрят на особенности регулирования трудовой сферы в России и подтверждают выводы, сделанные ранее инсайдерами – российскими учеными. Потому с удовольствием прочитал статью М. Désert *The use of law in labor relationship* и готов согласиться с большей частью сделанных в ней заключений. На этом, собственно, можно было бы поставить точку. Но все-таки поделюсь несколькими своими соображениями.

Кто бы сомневался в том, что в современной российской экономике, основанной прежде всего на неформальных практиках, применение норм Трудового кодекса не станет исключением из общего правила. Количественные и качественные подтверждения превращения этого, казалось бы, системообразующего документа для многих занятых в стране в мало что значащую бумажку очевидны. И в этом его отличие, скажем, от реально действующих норм Налогового и Бюджетного кодексов.

Вот свежий количественный пример. В октябре 2014 г. вдруг выяснилось, что 22,5 млн занятых в экономике не платят страховые взносы в Пенсионный фонд России либо за них не платит их работодатель. То есть эти граждане работают – об этом свидетельствуют результаты проводимых Росстатом обследований населения по проблемам занятости, – но, как говорила еще пару лет назад вице-премьер по социальным вопросам О.Ю. Голодец, «занимаются неизвестно чем» (тогда говорилось вообще о 38 млн таких работников). Но и сниженная планка «неизвестно чем занимающихся» представляет собой статистически значимое явление: получается так, что для 31% работающих (в августе 2014 г. общая численность занятых в экономике страны составила 72,4 млн чел.) нормы Трудового кодекса не востребованы. И не о распространителях наркотиков, киллерах, содержателях притонов и им подобных деятелях «черного» сектора экономики идет речь. Это вполне законопослушные во всем остальном, кроме уплаты налогов, граждане, которые занимаются частным извозом, торговлей, ремонтом компьютеров и белой техники, недвижимостью, репетиторством... Конечно, нет среди них сталеваров, шахтеров и космонавтов – но это уже технологические особенности данных видов экономической деятельности: сталь на садовом участке не сварить, шахту угольную не построишь, да и ракету запустить будет затруднительно.

Правительство считает, что сложившаяся ситуация недопустима и нужно каким-то образом с ней бороться. Мейнстрим последнего времени – неконфискационный, а, казалось бы, вполне разумный, даже либеральный: создавать стимулы – прежде всего, институциональные для вовлечения хотя бы части из этих двух десятков миллионов в налогооблагаемый сектор экономики. Звучит аргумент о прискорбных финансовых перспективах этих людей: вы не заработаете себе пенсию, и ваше посттрудовое существование будет ужасно. Но ведь последние два года именно государство сделало все, чтобы подорвать доверие будущих пенсионеров к системе государственного пенсионного обеспечения, сделав ее непрозрачной, заморозив средства накопительной части, переведя часть страховых взносов в солидарную часть. В 2014 г. по ставке 22% облагается годовая зарплата работников 624 тыс. руб., и эти взносы отражаются на индивидуальном лицевом счете работника. А вот та часть заработка, которая превышает данную величину, облагается по ставке 10%, но на индивидуальном счете не отражается, а поступает в общий (солидарный) котел. Естественно, что особых экономических стимулов участия в подобной системе нет. Альтернативные способы сбережений на старость (в тех же банках) привлекательнее хотя бы потому, что могут быть унаследованы, в отличие от средств на счетах работников в системе государственного пенсионного страхования (за исключением накопительной части).

Кроме того, пропагандисты детеневициации экономической деятельности населения несколько передергивают факты: всем работникам, в том числе и не платившим страховые взносы в Пенсионный фонд, все же назначается социальная пенсия по старости. Мужчинам – с 65, а женщинам – с 60 лет. Ее размер невелик, конечно (в 2014 г. он составил 4323,74 руб. в месяц), но ведь и сам средний размер

назначенных пенсий в августе 2014 г. оказался равным 10833 руб. Таким образом, социальная пенсия составила 40% трудовой. Мне кажется, это явно недостаточный стимул для привлечения новых плательщиков страховых взносов.

Отвечу возможным критикам своих размышлений: да, определенная часть того контингента занятых, о коих идет речь, возможно, и хотела бы институционализироваться, и в их отношении либеральные намерения правительства, возможно, будут иметь последствия. При условии, если дело дойдет до конкретных мероприятий, дорожной карты и их практической реализации.

Теперь об оставшихся 49,9 (72,4–22,5) млн занятых: для многих из них действуют соображения скорее качественного порядка, хотя работник и его работодатель все равно сопоставляют возможные издержки жесткой формализации отношений друг с другом в полном соответствии с Трудовым кодексом с конечными результатами этой жесткости. И тут выясняется, что издержки во многих случаях превышают результаты, будь то затраты времени, ресурсов на соблюдение всех формальностей. И кодекс в этом отношении – не помощник, поскольку он носит ярко выраженный социальный характер. Это было бы абсолютно правильно, если бы формы занятости были бы стабильными, раз и навсегда устоявшимися. На самом деле это не так, и рыночные стимулы превалируют над стимулами социальными. Доход как работника, так и работодателя определяется возможностью полностью удовлетворить платежеспособный спрос потребителя на производимую продукцию/услуги. Вот и работают многие предприятия без выходных дней, и работники, не способные выдерживать подобный трудовой график, вынуждены искать другие места работы. И, если нет непримиримых конфликтов с работодателем, он окажет содействие в этом поиске, и, избегая формальностей, они расстанутся по-доброму, по взаимному соглашению, а нормы Трудового кодекса останутся на бумаге. Вспоминается один из бессмертных афоризмов В.С. Черномырдина: «В жизни все не так, как на самом деле».

Но я далек от того, чтобы утверждать абсолютную ненужность Трудового кодекса. Большие острова, где он все-таки существует, а нормы его используются не формально, а фактически, остались и останутся в будущем. Например, в сфере государственного управления, и нет никаких сомнений в том, что почти 800 тыс. чел., которые занимают государственные должности и должности государственной гражданской службы, всегда будут находиться в зоне действия Трудового кодекса, так же, как и сотрудники силовых структур, крупных компаний с государственным участием. Но если это так, то соответственно в преамбуле документа следует указать точную сферу его применения – как это обычно делается в нормативных правовых документах, принимаемых на федеральном, региональном и муниципальном уровнях управления. Если же не менять ничего, то мы и дальше будем сокращаться, что работодатели очень часто по устному соглашению с самими работниками сознательно нарушают Трудовой кодекс. А фактически же они рационализируют свою деятельность в области регулирования трудовых отношений, отметая бесполезные, по их мнению, нормы.

Есть еще одна проблема – мы не знаем, скольких работников и работодателей устраивают сложившиеся неформальные практики, поскольку отдельные случаи и примеры не дают оснований оценить долю этих фигурантов рынка труда. Иными словами, масштабы явления неизвестны. И, следовательно, нельзя точно понять, какие направления совершенствования Трудового кодекса следует считать приоритетными.

Мне кажется, однако, что решение может быть достаточно простым, хотя и вызовет, наверняка, неприятие со стороны профсоюзов, которые претендуют на роль защитника наемных работников. Так вот, возможно сохранить нынешний Трудовой кодекс, дополнив его нормой, что по взаимному соглашению работник и работодатель могут отказаться от их соблюдения при условии принятия на себя соответствующих рисков, причем это предложение не должно затрагивать налоговые обязательства ни того, ни другого.

The Copybook Maxims of the Labour Sphere

S. SMIRNOV*

*Sergey Smirnov – Director, Institute of Social Policy and Socio-Economic Programmes, Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya St., Moscow, 101000, Russian Federation. E-mail: socpol@hse.ru

Citation: Smirnov S. (2015) The Copybook Maxims of the Labour Sphere. *Mir Rossii*, vol. 24, no 1, pp. 145–149 (in Russian)

Abstract

The opinions of foreign experts regarding labour relations in modern Russia largely agree with opinions expressed by Russian experts. The article by Désert is an exemplary case of that. And although the author is far from being a Russian labour market ‘insider’, his study using interviews conducted in 2012-2014 with various stakeholders leads him to the conclusion that Russia’s Labour Code ‘does not reflect the reality of work arrangements’.

This is also supported with Russian statistics. In October 2014 Russian authorities published data according to which 22.5 million people evade paying mandatory insurance fees to the Pension Fund of the Russian Federation. However, according to the Employment Survey (by the Federal Statistics Service) these people also confirmed that they engage in various types of economic activity and receive income. Most of these economic activities are legal (such as, transport services, retail trade, renovation), and the share of these people accounts for almost one-third of the total Russian workforce.

The Russian government is trying to improve this situation and relies on relatively liberal methods of stimulating such workers to move into the formal sector of the economy. The most frequent argument that appears with regard to this case is ‘if you do not pay taxes, no one would be responsible for your well-being when you come to your

retirement age'. However, in 2014 the average monthly pension in Russia was about 11 000 rubles¹, a figure which is too low to force people into formal labour relations.

There is little disagreement with the statement that the existing Labour Code does not meet the realities of the current Russia's economy, since some workers are quite willing to maximize their income by agreeing to work unofficially, i.e. extra hours, on holidays, etc. The easiest solution to making informal relations formal is allowing employers and employees to engage in relations which are convenient to them. The need to adjust those relations on the behalf of the state could only be justified if it harms the budget.

Keywords: labour relations, the Labour Code, informal practices, shadow economy, employee, employer

¹ Around 170–180 US dollars according to the mean exchange rate in January 2015.