
Страсти по новому Трудовому кодексу*

С.Ю. БАРСУКОВА

*Последнее время много разговоров ведется о новом Трудовом кодексе РФ**. Фактически, предлагаемые законопроекты явились поводом высказаться о будущности социально-трудовых отношений. Но вся интрига состоит как раз в том, что сами проекты отличаются друг от друга гораздо меньше, чем масштаб приписываемого им несоответствия. Цель статьи состоит в демифологизации общественного дискурса в части обсуждения нового Трудового кодекса (ТК).*

Новый Трудовой кодекс... Чем плох был старый КЗоТ?

Ныне действующий Кодекс законов о труде Российской Федерации был утвержден в 1971 г. и являлся третьим трудовым кодексом после октября 1917 г. Предыдущие КЗоТы принимались в 1918 и 1922 гг. Необходимость нового Трудового кодекса официально была признана довольно давно (см. Постановление Верховного Совета РСФСР от 19 апреля 1991 г.), но его создание требовало времени. А пока решили пойти путем кардинального реформирования старого. 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 ныне действующий КЗоТ принят в 1971 г., то несколько лукавят. Фактически с 1992 г. мы имеем дело с его обновленным вариантом. Новая редакция исключила самые явные препятствия для развития рыночной экономики, а также положения, противоречащие ратифицированным Россией международным актам.

Но изменения в 90-е годы были столь радикальны, что новая редакция старых положений не вполне устраивала всех участников трудовых отношений. В 1994 г. Минтруда подготовил проект КЗоТа, который был опубликован в «Российской газете» (26 и 27 октября). Критика этого проекта за чрезмерную приверженность

* Автор выражает благодарность программе «Социальная политика: реалии XXI века» Независимого института социальной политики за поддержку в работе над проектом (Проект № SP-01-1-11). Программа финансируется за счет средств Фонда Форда.

** Традиционное название – Кодекс законов о труде (КЗоТ) – неоднократно подвергалось критике, поскольку кодекс – это тоже закон, и словосочетание «кодекс законов» является тавтологией. Соответственно решили перейти к формуле Трудовой кодекс РФ.

«неолиберальным идеям» была столько резкой, что он даже не обсуждался в Государственной Думе. Однако необходимость в правовом контуре, соответствующем изменившимся условиям и задачам развития, становилась все очевиднее. Нужен был новый ТК.

Перечислим основные претензии к действующему Кодексу.

Во-первых, ранее принятый (и поныне работающий) КЗоТ не «вмещает» в себя *многообразие отношений собственности и организационно-правовых форм*. Это затрудняет, в частности, определение базовых фигур трудовых отношений – работника и работодателя. Понятие «работник» было введено в 1992 г. путем механической замены используемых в Кодексе слов «рабочий и служащий». А понятие «работодатель» используется как синоним слов «предприятие, учреждение, организация», что явно указывает на время создания такого синонимичного ряда. Между тем практически во всех предлагаемых законопроектах определение понятия «работодатель» в терминах юридического или физического лица приводит закон в соответствие с реальностью.

Во-вторых, действующий КЗоТ не содержит реакции на *проблемы, с которыми столкнулась экономика в последнее десятилетие*. Это – неплатежи заработной платы, натуральная оплата труда, перевод на неполный рабочий день, забастовочное движение и т. д. А между тем именно эти явления являются наиболее злободневными и концентрирующими на себе расхождение интересов работников и работодателей как основных субъектов трудовой деятельности. Новые проекты попытались придать этим проблемам статус «нормальных», то есть подлежащих регулированию в рабочем режиме по заранее прописанным схемам.

В-третьих, помимо новых проблем, имеющих характер дисфункций, возникли *новые ситуации рыночной природы* – ликвидация и банкротство предприятий, охрана коммерческой тайны, смена собственника и пр., не имеющие отражения в действующем КЗоТе. Понятно, что растерянность по поводу этих практик все чаще взывала к активности законодателей.

В-четвертых, резко *возросла степень осознания работниками и работодателями своих интересов в сфере труда*. Работодатели стали выдвигать растущие требования к исполнительской дисциплине и качественному труду. Сюда же примыкало желание большей свободы в вопросах увольнения работников, смены ключевых наемных фигур (руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), а также снятия груза обязательств перед работниками. Работники также четко осознали свой интерес в увеличении (или хотя бы сохранении) объема гарантий и льгот, в сокращении степени свободы работодателя в вопросах найма и увольнения, в расширении государственного надзора за соблюдением прав в сфере труда. Разница устремлений породила интригу состязания законопроектов, их апелляцию к разным сегментам общества в поисках социальной поддержки.

И, наконец, в-пятых, появились *варианты представительных органов работников, призванных защищать их интересы*. Другими словами, пошатнулась монополия ФНПР как представителей трудящихся. Естественно, что одни проекты акцентировали это новшество и, тем самым, пытались его законодательно утвердить, демонстративно ставя традиционные профсоюзы «через запятую» с другими органами самозащиты трудящихся, тогда как другие – подчеркнуто игнорировали этот факт. Это отразилось в споре о полномочиях профсоюзов, о дополнительных гарантиях профсоюзным лидерам.

Таким образом, в совокупности эти обстоятельства делали обновление КЗоТа неизбежным и разумным. Это не было проявлением реформаторского зуда по переделке всего и вся, лишь бы «потомки помнили». Необходимость в новом Трудовом кодексе была слишком очевидной, чтобы ее игнорировать. Что же из этого вышло?

«Найди различия...», или детская игра во взрослом возрасте

Очередным полем демонстрации верности рыночным реформам и лояльности демократическим лозунгам стало обсуждение проектов Трудового кодекса. В ходе словесных баталий столкнулись разные точки зрения, суждения и позиции. Однако, и это важно, все они не ставили под сомнение рыночную ориентацию российской экономики. То есть, по большому счету, было бы явным преувеличением считать предложенные законопроекты альтернативными в мировоззренческом смысле или хотя бы оппонирующими друг другу по поводу будущности, регулировать которую призван новый Кодекс. Нет, до такого бунтарства не один законопроект не опустился и до таких социальных фантазий не один вариант не поднялся. Это надо иметь в виду каждый раз, когда мы будем говорить о борьбе проектов. Противостояние вариантов восходит скорее к техническим подробностям диалога работника и работодателя, погруженных в рыночную среду.

Было предложено ряд законопроектов*. Во всех вариантах содержатся интересные предложения, и мы не умаляем достоинства ни одного из них. Но главная коллизия все же состоит в борьбе правительственного** и так называемого профсоюзного*** проектов. Их противостояние не позволило принять правительственный вариант так скоро, как ожидалось. Более того, именно в ходе состязания правительственного и профсоюзного вариантов были навешены ярлыки и упрощенные клише их трактования. Ограничимся сравнительным анализом этих двух проектов, поскольку с ними связан основной накал законодательной борьбы в области регулирования трудовых отношений.

В общественном мнении правительственный вариант был наречен «драконовским» или «либеральным», а главный конкурент – профсоюзный законопроект – снискал славу «социально-ориентированного» или «просоциалистического». Собственная политическая ориентация определяла тональность оценок. Правительственный вариант подвергся особенно резкой критике со стороны профсоюзов и представителей левых партий. Устойчивой стала трактовка правительственного законопроекта как выразителя интересов работодателей, равно как интерпретация профсоюзного варианта как поборника интересов работников. На чем основаны такие оценки? Действительно ли эти варианты столь радикаль-

* Наиболее известны проекты Т.Г. Авалиани (подготовлен Фондом рабочей академии) и А.Г. Голова. Менее известен наиболее либеральный проект А. Селиванова.

** Этот проект был подготовлен рабочей группой под руководством начальника правового департамента Минтруда России С.А. Панина. Правительство одобрило законопроект и 24 февраля 1999 г. направило его в Государственную Думу.

*** Проект был внесен в мае 2000 г. депутатами Государственной Думы В.Т. Сайкиным, А.К. Исаевым, А.И. Лукьяновым, А.С. Ивановым, Л.Н. Яркиным, Г.Б. Мирзоевым, В.В. Гребенниковым, В.В. Рязанским.

но отличаются по способности отстаивать интересы этих главных субъектов трудовых отношений?

Есть такая игра для коротания времени: найти различия в одинаковых на первый взгляд картинках. В нее играют и взрослые. Попробуем и мы пойти тем же путем и определим различия правительственного и профсоюзного проектов*. Сразу оговоримся, что эта задача не из легких, поскольку, имея схожую логическую структуру, эти проекты используют разную компоновку одних и тех же заверений, а также разнообразные риторические приемы, камуфлирующие содержание. Например, «отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда» трактуются в правительственном варианте как «расторжение трудового договора по инициативе работодателя» (ст. 76), тогда как в профсоюзном варианте – как просто «основание для прекращения трудового договора» (ст. 37). Или, например, «совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка» значит в профсоюзном проекте как «дополнительные основания для прекращения трудового договора» (ст. 295). Там же мы найдем и «совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя». Как нетрудно догадаться, эти же сюжеты в правительственном варианте включены в список оснований для увольнения по инициативе работодателя, что делает его легко критикуемым в глазах тех, кто не утруждает себя детальной сверкой двух проектов. Казалось бы, какая разница для работника, по какой статье его могут уволить. Для работника, возможно, и никакой. Но разница есть с точки зрения «продвижения» проекта – *за счет размытой композиции оснований для увольнения профсоюзному варианту удалось «облегчить» собственно статью об увольнении по инициативе работодателя* (ст. 41), что при непосредственном сравнении с аналогичной статьей правительственного проекта давало шанс на звание «человеколюбивого закона».

Что же касается риторических приемов, то характерным примером является определение возраста, допустимого для заключения трудового договора. Профсоюзный проект, ничуть не расходясь с правительственным по сути, довольно забавно и изобретательно демонстрирует *«игру в несогласие»*. Так, по версии Правительства, с согласия одного из родителей трудовой договор возможен с учащимися 14 лет для выполнения легкого труда, если это не вредит здоровью и не нарушает процесс обучения (ст. 59). Профсоюзная версия довольно категорична: «не допускается прием на работу лиц моложе 15 лет». Но далее следует: *«для подготовки молодежи к труду (выделено мной – С.Б.) допускается прием на работу обучающихся... в свободное от учебы время по достижении ими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей»* (ст. 200).

Этот сюжет мы осветили для того, чтобы обрисовать степень сложности сравнения проектов, прибегающих к разной композиции зачастую схожих заверений. Отметим, что правительственный вариант в этом смысле создает впечатление гораздо более «прозрачного», профессионально отточенного, композиционно строгого и откровенного в намерениях варианта. Итак, найдем различия...

* Подобные попытки предпринимались и ранее. Но они не столь подробны (www.golov.ru).

Различие 1. Проекты расходятся по поводу практики увольнений.

а) В правительственном проекте несколько расширен список оснований для увольнения по инициативе работодателя.

Профсоюзный вариант предлагает список (ст. 41), практически совпадающий с ныне действующим КЗоТом. При этом оба проекта отказались от нормы действующего Кодекса считать основанием для увольнения неявку на работу в течение 4 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности. Основаниями для увольнения согласно версии правительства, но не отраженные в профсоюзном варианте, являются: однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (в профсоюзном варианте эта провинность является поводом для увольнения только руководителей и их заместителей – ст. 295); разглашение государственной, служебной, коммерческой тайны; нарушение требований по охране труда, повлекшее тяжкие последствия для других граждан; прекращение доступа к государственной тайне; предоставление заведомо ложных документов, если те могли быть основанием для отказа в приеме на работу (ст. 76). Интересно отметить, что согласно правительственной версии для увольнения достаточно «повторное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание», тогда как профсоюзный вариант повторяет это утверждение, заменяя слово «повторное» на «систематическое», не определяя количественный порог такой систематичности. При этом и правительственный, и профсоюзный вариант допускают увольнения беременных женщин, одиноких матерей с детьми до 14 лет и др. социально опекаемых групп только в случае ликвидации организации или за виновные действия (ст. 248 и ст. 195 в правительственном и профсоюзном проекте).

б) Есть различия и в сроках оповещения об увольнении в случае ликвидации или сокращения штата предприятия.

По большому счету, проекты солидарны: предупреждение (персонально и под расписку) должно состояться не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 170 и ст. 51 в правительственном и профсоюзном проектах). Различия касаются сезонных работников, которых необходимо предупредить за 7 календарных дней по версии правительства (ст. 264) или за две недели согласно профсоюзному проекту (ст. 290). Что касается работающих у физических лиц, то правительственный вариант вообще не определяет какие-либо сроки, спуская это на уровень трудового договора (контракта)* (ст. 275), тогда как профсоюзный вариант настаивает, чтобы работник был предупрежден не менее чем за один месяц (ст. 293).

в) В правительственном варианте шире круг лиц, имеющих право на выходное пособие в связи с прекращением трудового договора.

Оба варианта солидарны относительно гарантированности, размера (средний месячный заработок) и сроков выплаты выходных пособий в случае ликвидации предприятия или сокращения численности работников (не свыше трех месяцев со дня увольнения). Для сезонных рабочих предусмотрено выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 264 и ст. 290 в правительственном и профсоюзном проектах). Но даль-

* То, что трудовой договор на неопределенный срок именуется в законопроекте «трудовой договор (контракт)» имеет свое объяснение, которое восходит к поправкам 1992 г. До этого термин «контракт» в советских КЗоТх никогда не применялся. Появление этого термина как синонима «трудового договора» было вызвано стремлением поставить предел массовому распространению т.н. контрактной системы найма, которая стала популярной в начале 90-х годов. В это время работодатели начали массово переводить работников на контракт, то есть заключать с ними срочные договора. Чтобы положить этому конец, законодательство установило, что трудовой договор и трудовой контракт – это одно и то же. Помимо них существуют срочные трудовые договоры, допустимые лишь в строго оговоренных случаях [Киселев, с. 254]. Отметим, что в правительственном законопроекте список таких оснований несколько шире (ст. 55), чем в профсоюзном (ст. 24).

ше начинаются расхождения. Согласно версии правительства, на выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка могут претендовать еще лишь три категории работников: не соответствующие работе по состоянию здоровья, призванные на военную службу и уволенные в связи с восстановлением на работе прежнего работника (ст. 168). Профсоюзный законопроект (помимо этих категорий) настаивает на выходных пособиях тем, кто разорвал трудовой договор вследствие нарушения работодателем законодательства о труде, в связи с отказом от перевода в другую местность, а также уволен по несоответствию должности или выполняемой работе как по состоянию здоровья, так и ввиду недостаточной квалификации (ст. 45). При этом правительственный вариант оговаривает абсолютную величину пособия (ст. 168), тогда как профсоюзный проект ставит ее в зависимость от непрерывного стажа работы у данного работодателя: одна четверть среднемесячного заработка умножается на количество лет, но не ниже среднемесячной заработной платы (ст. 45). Еще один интересный нюанс: правительственный проект особо оговаривает выходные пособия для руководителей, заместителей и главного бухгалтера при увольнении ввиду смены собственника организации – в размере не ниже трех средних месячных заработков* (ст. 171).

г) В профсоюзном варианте по сравнению с правительственным резко расширен *список лиц, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников*.

При равной производительности и квалификации проект правительства оговаривает приоритетное право только трех категорий работников. Это – семейные работники при наличии двух и более иждивенцев; лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие на данном предприятии трудовое увечье или профессиональное заболевание (ст. 169). Профсоюзный же проект дополняет этот список еще шестью категориями: работники с длительным непрерывным стажем у данного работодателя (мера такой длительности не указывается); изобретатели; работники, обучающиеся заочно; инвалиды войны и члены семей погибших воинов; супруги военнослужащих и уволенные с военной службы; лица, получившие болезнь в связи с Чернобыльской катастрофой (ст. 42).

Различие 2. Отличия прослеживаются в области оплаты труда.

а) По-разному регулируется процедура *индексации оплаты труда*.

Правительственный вариант предполагает, что нормативно-правовые акты РФ будут оговаривать порядок индексации оплаты труда работников только тех организаций, которые финансируются из бюджетов всех уровней. Порядок же индексации оплаты труда работников всех других организаций (а также работающих у физических лиц) определяется коллективным или трудовым договором (ст. 143). Профсоюзный вариант не делает таких различий, утверждая, что «индексация оплаты труда осуществляется при росте цен на потребительские товары и услуги не менее чем на шесть процентов» (ст. 100).

б) Принципиально отличны варианты *по вопросу об ответственности работодателя за задержку заработной платы*.

Правительственный вариант оговаривает, что «работодатель, допустивший задержку оплаты труда работников и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с федеральным законом» (ст. 149). Профсоюзный проект более конкретен и обстоятелен в этом вопросе. Во-первых, предусматривается, что в случае задержки заработной платы труд руководителя, его заместителей и главного бухгалтера оплачивается только после погашения задолженности по заработной плате всем остальным работни-

* Правительственному варианту вообще присуще более внимательное отношение к ключевой фигуре руководителя. Скажем, испытательный срок в обоих проектах не может превышать трех месяцев, но правительственный вариант делает оговорку: «а для руководителей - шести месяцев» (ст. 29 и ст. 65 в профсоюзном и правительственном проектах).

кам. Во-вторых, при задержке зарплаты работодатель обязан выплатить проценты (компенсацию) не ниже двух трехсотых ставки рефинансирования ЦБ за каждый день задержки. При задержке зарплаты на срок более 10 дней работник имеет право приостановить работу на весь период задержки с оплатой как времени простоя не по вине работника (ст. 117).

в) По-разному предлагается оплачивать *простой не по вине работника*.

Профсоюзный вариант считает, что простой не по вине работника должен оплачиваться не ниже размера тарифной ставки (оклада) (ст. 114), тогда как правительственный вариант оговаривает, что «каждый час простоя работника по вине работодателя оплачивается из расчета не менее двух третей часовой ставки (оклада)» (ст. 142).

г) Оба проекта допускают *натуральную оплату труда* при согласии работника.

Но правительственный вариант довольствуется устным согласием, а профсоюзный требует согласия в письменной форме. Далее, по версии правительства натуральная оплата не может превышать 20 % заработка (ст. 129), а по профсоюзному варианту – одной трети причитающегося заработка, при этом продукция отпускается исключительно по себестоимости (ст. 116).

д) *Периодичность выплаты заработной платы*.

Периодичность выплаты определяется коллективным договором и локальными актами организации – в этом проекты сходятся. Но правительственный вариант ставит условие: «не реже, чем один раз в месяц» (ст. 144), а профсоюзный: «не реже, чем каждый полмесяца» (ст. 117).

е) Различается *оплата сверхурочного труда и труда в ночное время*.

Вариант правительства: «сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере» (ст. 139), при этом «работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере» (ст. 141). Профсоюзный вариант во всех этих случаях вводит единую норму: не менее чем двойную оплату труда* (ст. 109, 110). Что же касается работы в ночное время, то по версии Правительства «за каждый час работы в ночное время производится доплата в размере не менее 20 процентов размера часовой оплаты труда» (ст. 140). Профсоюзный проект предлагает оплачивать работу в ночное время «не ниже чем в полуторном размере часовой ставки (оклада)» (ст. 111).

ж) Различны правила установления *повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными, опасными условиями труда*.

* При этом оба проекта заявляют об исключительности сверхурочного труда; нет различий и в перечне ситуаций, когда сверхурочные работы необходимы (ст. 69 и ст. 99 в профсоюзном и правительственном проектах); одинакова предельная продолжительность сверхурочных (не более 120 часов в год для работника); равно запрещены сверхурочные для беременных и работников моложе 18 лет (ст. 68 и ст. 246, 255 в профсоюзном и правительственном проектах). Правда, в профсоюзном варианте оговаривается круг лиц, привлекаемых к сверхурочным работам только с их письменного согласия (инвалиды, женщины с детьми от 3 до 14 лет, работники с детьми-инвалидами, инвалиды) (ст. 68). Правительственный же вариант довольствуется устным согласием. Сделана лишь оговорка, что инвалиды привлекаются на сверхурочные работы, не запрещенные им по медицинским показаниям (ст. 99).

По версии правительства, повышенная оплата устанавливается федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами организации (ст. 138), – то есть в самом ТК не оговаривается. Профсоюзный же вариант определяет: «оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, повышается не менее чем на 12 процентов, а на работах с вредными или опасными условиями труда – не менее чем на 24 процента по сравнению с тарифными ставками (окладами)» (ст. 105).

з) Отличны процедуры установления *доплаты за совмещение профессий или выполнение обязанностей отсутствующего работника*.

Правительственный вариант дистанцируется от конкретных рекомендаций: «размер доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работодателем по соглашению с работником» (ст. 136). Трактовка тех же вопросов в профсоюзном варианте иная: «...по соглашению сторон трудового договора, но не ниже 30 процентов тарифной ставки (оклада) по совмещаемой профессии. ...По соглашению сторон, но не менее, чем в размере заработной платы отсутствующего работника» (ст. 108).

Различие 3. Немаловажны различия в области гарантий и компенсаций, а также льгот работникам*.

Сравнение в этой области чрезвычайно затруднено, поскольку одни и те же блага правительственный проект считает гарантиями, а профсоюзный – льготами. В этом смысле первый говорит на языке гарантий и почти не использует термин льгот, тогда как второй – риторически построен с точностью до наоборот. Скажем, надбавки к заработку и предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях трактуются в профсоюзном проекте как льготы (ст. 288), а в правительственном – как гарантии и компенсации (ст. 270). К тому же продолжительность таких отпусков заявлена в правительственном варианте в календарных днях, а в профсоюзном – в рабочих. Как видим, авторы проектов менее всего были озабочены сопоставимостью предлагаемых вариантов. Преодолевая эти технические проблемы, выделим расхождения проектов.

а) 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.

Такие отпуска гарантируются только при обучении в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию (в этом оба проекта сходятся), но правительственный проект усиливает ограничение: только при обучении по профилю работы организации и только при получении образования соответствующего уровня впервые. В иных случаях гарантии могут устанавливаться коллективным или индивидуальным трудовым договором (ст. 163–166 и ст. 230 в правительственном и профсоюзном проектах). Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков для обучающихся работников в обоих проектах практически совпадает. Одинаковы и отпуска за свой счет для сдачи вступительных экзаменов в вуз (15 дней) или в среднеспециальное учреждение (10 дней) (ст. 153, 164 и ст. 222 в правительственном и профсоюзном вариантах), одинакова оплата проезда туда и обратно (один раз в год) для работников-заочников за счет работодателя (ст. 163, 164 и ст. 229 в правительственном и профсоюзном проектах). Расхождения начинаются дальше.

* «Гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации – это денежные выплаты, установленные с целью возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей» (Правительственный законопроект, ст. 155).

Профсоюзный вариант устанавливает сокращенное рабочее время для тех, кто совмещает работу с обучением: в период учебного года для получающих общее или начальное профессиональное образование – сокращенная на 1 день рабочая неделя в городе и на 2 дня в сельской местности (ст. 217); для получающих среднее или высшее профессиональное образование – сокращенное рабочее время в течение 10 месяцев до выполнения дипломной работы или сдачи госэкзаменов (ст. 224). За время освобождения от работы выплачивается 50 % заработной платы (но не ниже минимального размера оплаты труда). Правительственный проект такие меры не предусматривает, хотя и оговаривает, что «работникам, получающим профессиональную подготовку, ...работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением» (ст. 180). Интересно, что будет с теми, кто пренебрегает этой обязанностью? Ответа в проекте нет.

б) *для работающих в условиях Крайнего Севера и в других районах с тяжелыми климатическими условиями* профсоюзный проект предоставляет значительно больший пакет льгот.

Согласно версии правительства, дополнительный оплачиваемый отпуск в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня, в приравненных к ним местностях – 16, в других районах Севера – 8 (ст. 270), что в профсоюзном варианте представлено как 21, 14 и 7 рабочих дня соответственно (ст. 288). На этом схожесть, пусть и не полная, заканчивается. Профсоюзный вариант предлагает ряд мер, аналогов которым правительственный проект не имеет, а именно: размер надбавки к заработку исчислять в зависимости от непрерывного стажа в данной местности; стоимость проезда в отпуск и обратно один раз в три года возложить на работодателя; при временной нетрудоспособности вменить в обязанность работодателю доплачивать разницу между пособием по социальному страхованию и фактическим заработком (но не более максимального размера пособия соцстраха); отправлять на пенсию на 5 лет раньше тех, кто проработал на Крайнем Севере не менее 20 календарных лет (ст. 288).

в) *Пособия по временной нетрудоспособности.*

Оба варианта сходятся в том, что такие пособия выплачиваются по государственному социальному страхованию. При этом условия и размеры таких пособий, по версии Правительства, устанавливаются федеральным законом (ст. 173), но профсоюзный проект оговаривает минимальный размер пособия по временной нетрудоспособности на уровне 90 процентов минимальной оплаты труда (ст. 269).

Различие 4. Существенно разнятся *роль и полномочия профсоюзов.*

а) *Различаются области, контролируемые профсоюзами.*

Профсоюзный проект отстаивает право профсоюзов на контроль за соблюдением законодательства о труде и за жилищно-бытовым обслуживанием работников (ст. 260). Правительственный вариант признает право контроля за соблюдением правовых актов о труде и охране труда (ст. 349), не вводя в обязанности работодателя жилищно-бытовое обслуживание работников (ст. 7). Вообще, в профсоюзном варианте явно шире круг вопросов, где профсоюз имеет право голоса. Это проглядывает даже в мелочах. Например, компенсации по использованию личного имущества работника определяются, по версии правительства, по согласованию сторон (ст. 178), но профсоюзный вариант уточняет: «по соглашению с работником и по согласованию с соответствующим профсоюзным органом» (ст. 137). Разнится роль профсоюзов в практике сверхурочных работ. Так, профсоюзный проект настаивает: «сверхурочные работы могут производиться лишь с разрешения соответствующего профсоюзного органа» (ст. 68), правительственный вариант в этой связи о профсоюзах не вспоминает.

б) Существенно расхождение в *полномочиях профсоюзов при принятии решений об увольнении.*

Профсоюзный вариант расширяет полномочия профсоюзов по сравнению с действующим Кодексом. Такое согласие предусмотрено даже в случае систематического неисполнения работниками трудовых обязанностей (ст. 44). Правительственный варианты такого согласования не требует.

в) По-разному видится *иерархия профсоюзов относительно других представительных органов*.

В этой связи симптоматична однозначность профсоюзного проекта: «Представители работников – органы профсоюзных союзов... При отсутствии профсоюзного органа работники на общем собрании (конференции) могут избрать иных представителей» (ст. 17). Версия Правительства – иная: при наличии в организации нескольких представительных органов, отстаивающих интересы работников, общее собрание (конференция) простым большинством голосов определяет орган, который защищает интересы работников в ходе коллективных переговоров (ст. 28), т. е. профсоюзы ставятся в равные условия с иными представительными органами. Или, скажем, введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем, согласно версии правительства, «после консультации с представительными органами работников» (ст. 151), а по профсоюзному проекту – «по согласованию с соответствующим профсоюзным органом» (ст. 124).

г) Отличается и *ответственность работодателя за создание материальных условий работы профсоюзного органа*.

Так, согласно профсоюзному проекту, работодатель предоставляет профсоюзу в бесплатное пользование «помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной, а также средства связи» (ст. 262). Кроме того, «работодатели обязаны отчислять денежные средства соответствующим профсоюзным органам на проведение ими социально-культурной и иной работы» (ст. 261). Правительственный вариант не делает аналогичных заверений.

д) Различаются *гарантии для членов профсоюзных органов*.

Профсоюзный вариант вторит нынешнему КЗоТу, а именно: работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть переведены на другую работу, уволены по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации предприятия), подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа; не допускается их увольнение в течение двух лет после окончания выборных полномочий (ст. 264). Освобожденным же от производственной работы профсоюзным лидерам по истечении срока выборных полномочий должны быть предоставлена прежняя или равноценная работа, в противном случае за ними сохраняется средний заработок на период трудоустройства (до 6 месяцев!) или до одного года в случае учебы или переквалификации (ст. 264). Правительственный вариант – скромнее. Он гарантирует избранным в профсоюзные органы (равно как и членам комиссии по трудовым спорам) невозможность увольнения и сохраняет эту гарантию на один год после окончания срока их полномочий (ст. 162).

Различие 5. Проекты предлагают разный *состав комиссий по трудовым спорам и сроки обращения*.

Профсоюзный проект выступает за комиссию, избираемую коллективом работников на общем собрании (конференции) (ст. 233), правительственный же вариант настаивает, чтобы такие комиссии образовывались из равного числа представителей работников и работодателей: представители работников избираются на общем собрании, а представители работодателя назначаются руководителем организации (ст. 311). При этом работник со дня, когда он узнал о нарушении своего права, может обратиться в комиссию по трудовым спорам в месячный срок – по версии правительства (ст. 313), или в течение трех месяцев – по версии профсоюзов (ст. 236).

Можно продолжать находить мелкие (и не очень мелкие) различия этих законопроектов. Но пора и остановиться, поскольку за частоклолом статей законопро-

ектов уже начинает проглядывать собственно их идейное расхождение. Покончив с игрой «найди различия», пришло время перейти к игре «найди смысл».

Игра для взрослых: «Найди смысл»...

Эта игра подобна поиску изображения в паутине хаотических линий. Их разбег, на первый взгляд, бессистемен. Но стоит присмотреться чуть внимательнее, как начинает проступать целостное изображение. Какова же сущность проектов, создаваемая мозаикой статей и камуфлируемая их разнопестрицей? В чем содержательное различие, проступающее за чередой отдельных несоответствий? На наш взгляд, оно сводится к следующим моментам.

Во-первых, *правительственный вариант предусматривает более широкое использование договорного (коллективного и индивидуального) регулирования трудовых отношений*. Заметим, что оба проекта признают право работодателя устанавливать дополнительные по сравнению с ТК трудовые и иные льготы работникам (ст. 11 и ст. 13 в правительственном и профсоюзном проектах). Однако профсоюзный вариант идейно основан на неверии в эту возможность и, соответственно, пытается определить с максимальной подробностью весь круг гарантий и льгот непосредственно на уровне Кодекса. Правительственный же вариант исповедует принцип свободы договора. Согласно замыслам правительства, между Кодексом, коллективным договором и индивидуальным трудовым договором существует своеобразное разделение труда. *Кодекс* закрепляет и конкретизирует конституционные положения в сфере труда и оговаривает обязательные гарантии работников; *коллективный договор* определяет региональные и отраслевые особенности организации труда и трудовых гарантий; а *индивидуальный трудовой договор* оговаривает условия труда и его стимулирование на конкретном рабочем месте.

Во-вторых, *правительственный проект, исповедуя принцип свободы договора, зачастую не ставит ограничений договоренностям сторон*. Профсоюзный же вариант, также «спуская» ряд вопросов на уровень коллективных и индивидуальных договоров, почти всегда задает некие минимальные границы таких договоренностей. Это проявляется в лимитировании срока оповещения об увольнении физических лиц, в порядке индексации оплаты труда работников внебюджетных организаций, в оплате труда при работе с вредными, опасными условиями, при определении доплаты за совмещение профессий, при определении пособия по временной нетрудоспособности (см. выше) и т. д. Фактически, идет подтверждение правительственных заверений о том, что данный вопрос решается по согласованию сторон (или на федеральном уровне), но далее, как рефрен, звучит: «...но не менее чем...». И это трудно не признать существенным.

В-третьих, *правительственный проект носит более системный характер в свете уже принятых и планируемых норм права*. Не случайно по объему он превосходит ныне действующий КЗоТ почти в полтора раза*. Правительственный за-

* Как известно, ныне действующий КЗоТ состоит из 255 статей, подразделенных на 18 глав. Правительственный проект ТК содержит свыше 350 статей, объединенных в 44 главы. Но и при таком «разбухшем» виде Кодекс умещается на чуть более сотне страниц. Заметим, что, например, трудовой кодекс Франции – более двух тысяч страниц убористого текста.

конопроект воспроизводит с небольшими коррективами нормы законов о коллективных договорах*, о разрешении трудовых споров, о трехсторонней комиссии по регулированию трудовых отношений. В нем сведены воедино гарантии и компенсации, содержащиеся в различных актах. Кроме того, правительственный проект содержит разделы, которые отсутствуют в действующем КЗоТе, но необходимы в новых условиях: о социальном партнерстве, о защите персональных данных, о регулировании труда отдельных категорий работников. Вместе с тем в нем не оговорены принципы пенсионного обеспечения, что совершенно логично в свете готовящейся реформы пенсионной системы. То есть правительственный проект ориентирован на предполагаемую в будущем череду законодотворческих инициатив. Профсоюзный вариант, упреждая эту реформу, пытается зафиксировать нынешний возраст ухода на пенсию и необходимый трудовой стаж (ст. 274). Тем самым формируются серьезные ограничения готовящейся пенсионной реформе.

В-четвертых, *правительственный проект декларирует себя как нейтральный по отношению к интересам двух сторон трудовых отношений*, тогда как профсоюзный вариант, наоборот, демонстрирует ориентацию на защиту работников**. Правительственный вариант претендует на «надклассовое» звучание, лавируя между производственно-экономической и защитной функциями трудового законодательства. Насколько возможен в нынешней российской ситуации закон, который «не на чье стороне», ярко иллюстрирует тот факт, что, скажем, право работодателя привлекать работника в определенных случаях к сверхурочным работам «уравнивается» правом работника по своей инициативе работать сверх нормальной продолжительности (т. н. внутреннее совместительство)***.

В-пятых, *правительственный вариант, рискуя быть непопулярным, отстаивает жесткую логику рынка во взаимоотношениях работников и работодателей*, тогда как профсоюзный проект нацелен на смягчение для работников рыночных реалий. По версии правительства льготы и гарантии работников не должны быть излишне обременительны для работодателя****. Рыночная логика правительственного проекта проявляется в целой системе мер: профсоюзы лишены права вето по ряду управленческих вопросов, льготы работникам сокращены, расширен список оснований для срочного договора и пр. Фактически профсоюзы низведены на уровень консультационного органа, что означает закрепление права на окончательное решение за работодателем, поскольку именно он несет ответственность за экономические и социальные результаты управления. В профсоюзном же варианте угадывается ностальгия по временам соци-

* В уже упомянутой обновленной редакции КЗоТа в 1992 г. были исключены все прежние нормы регулирования коллективных договоров. Порядок их разработки и заключения стал регулироваться Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г.

** Оба проекта объявляют недействительными все нормативно-правовые акты, которые, по сравнению с Кодексом, «ухудшают положение работников». Но правительственный вариант вносит дополнение: «...либо налагают на работодателей дополнительные обязанности» (ст. 9).

*** Правда, не более 4 часов в день и 16 часов в неделю (ст. 90 в правительственном проекте). При этом оплата такой работы определяется соглашением сторон (ст. 139).

**** Например, выполнение работником государственных или общественных обязанностей должно компенсироваться не работодателем, а соответственно государством или общественной организацией (ст. 161).

альной защищенности работников*. По своему содержанию он ближе других проектов к действующему КЗоТу.

В целом, правительственному проекту свойственны императивы рынка и англо-саксонская модель разделения уровней ответственности**. Профсоюзному проекту – императивы государственного патернализма и профсоюзной значимости. Суть привилегий профсоюзов в том, что борьба за участие в принятии управленческих решений (вплоть до права вето) проходит на фоне безоговорочного признания, что ответственность за эти решения несет работодатель. Вместе с тем, профсоюзный вариант носит привлекательно «приземленный характер», не обольщаясь относительно тех норм, которые слабо вжились в ткань повседневных трудовых практик. В этом смысле правительственный вариант, с его бесконечными упованиями на социальное партнерство, принцип свободы договоров и пр. оставляет впечатление существующего вне реальности логического конструкта.

Очевидно, что у *обоих проектов есть логика, которую можно оправдать*. Через это оправдание сделать популярным и поддерживаемым определенной частью общества. Через эту поддержку добиться признания и принятия данного проекта. И вот тут начинается самое интересное: этот путь прошел только профсоюзный проект. Фактически, невозможность принятия правительственного варианта в сжатые сроки и минуя затяжную имитацию «классовых боев» объясняется только самонадеянностью правительства, недооценившего соперника. Профсоюзный вариант приобрел некий ореол поборника интересов трудящихся не потому, что те, прочитав проект, по достоинству его оценили. Проекты жили своей жизнью, а суждения о них – своей. При этом правительство, то ли уверившись, что его «продукт» качественнее и, как говорится, «в рекламе не нуждается», то ли переоценив потенциальную поддержку работодателей, не стало активно формировать общественное мнение о предлагаемом проекте. Профсоюзный же вариант стал объектом мощной PR-кампании. Он был умело и грамотно презентирован с точным прицелом на определенные круги общества, оттеняя одни положения и ретушируя другие, акцентируя несогласие и умалчивая о тождественности, возводя риторику выше содержательных доводов и нещадно эксплуатируя ностальгические настроения в обществе. По большому счету, правительство *проиграло войну мифов*. Имея, кстати, все шансы на победу, поскольку его проект при умелой подаче мог получить ореол очередного локомотива рыночной реформы, ухода от иждивенческих настроений, апелляции к энергии индивида и коллектива. Мы далеки от мысли, что это действительно так, но это неважно в конкуренции мифов. Правительству не хватило настойчивости в построении дискурсных рамок, выгодно оттеняющих его вполне разумные претензии.

* Например, профсоюзный проект предлагает квотировать рабочие места для трудоустройства молодежи (ст. 208); трогательно звучит обещание выдавать за безупречную работу почетную грамоту или заносить на Доску почета (ст. 155) и т. д.

** Не скрывается, что за основу правительственного проекта взята новозеландская модель. Между тем трудно представить более несхожие социально-экономические и политические условия (в Новой Зеландии один из самых высоких в мире показатель уровня жизни). Что же касается общей ориентации на англо-саксонство, то напомним, что Россия провозгласила целью построение социально-ориентированного государства, что предписывает внимание скорее к франко-германскому опыту.

В результате, мы имеем то, что имеем. А именно: рабочая группа, созданная в Думе для согласования проектов осенью 2000 г., не могла собраться на свое первое заседание до конца марта. Правда, по весне произошло некоторое оживление, профсоюзы и правительство пришли к ряду компромиссов. В частности, профсоюзы добились, чтобы увольнению работника по инициативе администрации предшествовала его аттестация с обязательным участием профсоюзов. Решающий голос по-прежнему останется у руководителя, а профсоюзы перед вынесением вердикта удостоверят ценность работника [Анохин]. Решилось и то, как быть при наличии на предприятии нескольких профсоюзов: при подписании коллективного договора интересы работника будут представлять все профсоюзы, какие есть, пропорционально их численности [Хамраев]. Но стоили ли эти договоренности полугодовых размышлений?

Новый Трудовой кодекс и теневые трудовые практики: кто кого

Одной из причин принятия нового Трудового кодекса было желание поставить заслон неправовым практикам в трудовой сфере. По оценкам Экспертного Фонда трудовых исследований «Эльф», не менее 30 млн работающих так или иначе затронуты «неформальными» трудовыми отношениями [Кудюкин, с. 57]. Учитывая степень распространённости нарушений прав в сфере труда, трудно воздержаться от весьма скептического отношения к «наведению порядка» силами Трудового кодекса. Важна и принципиальная ограниченность законодательного регулирования как такового, и интенсивность процесса институализации неправовых практик как обыденных и нормальных, и правовой нигилизм в качестве общего эмоционального фона восприятия законодательных норм. И если уж говорить о теневом рынке труда и его правовых пружинах, то, пожалуй, более значимы парадоксы налогового законодательства, нежели трудового. Однако это не отрицает те пусть ограниченные, но все же возможности, которые ТК в себе несет. Пренебрегать ими вряд ли стоит. Рассмотрим в этой связи потенциалы двух проектов.

Неправовые трудовые практики укоренены в двух областях: неправовые действия в рамках контрактного найма и нелегальный рынок труда. В первом случае происходит нарушение прав или пренебрежение обязанностями контрактных контрагентов, во втором – сознательное игнорирование правовых рамок найма.

В области контрактного найма и неформального трудоустройства возможности законодательства (в частности, КЗоТ) не равны. Пространство контрактного найма собственно этому Кодексу подчиняется и регулируется им (хотя бы на уровне долженствования). Тогда как неформальный рынок труда, и в этом его сущность, дистанцирован от всех норм трудового кодекса*. Однако из этого не следует, что неформальная занятость абсолютно индифферентна к правовым нормам. Будучи своего рода следствием и отражением формального пространства,

* При этом довольно неочевидно, что более действенно защищает работника: прописанные в контракте процедуры или неоформленные способы самозащиты прав в режиме неформального взаимодействия [Барсукова].

неформальный рынок труда реагирует на все новшества правового поля. Воздействие законодательных норм на социально-трудовые отношения является как *непосредственным*, так и *косвенным*.

Непосредственное воздействие не ограничивается определением правил игры. Эти правила начинают работать только при условии их легитимности. В противном случае неизбежно ослабление законопослушия, если только в силу не вступает *механизм репрессий*, который соответственно неизбежен при слабой поддержке закона со стороны традиций и морально-этических норм. Эффективность репрессий резко снижается, как только они приобретают селективный характер. Таким образом, внедрение любых законодательных норм неизбежно тянет шлейф контролирующих действий, набор санкций за их нарушение и репрессивные меры, которые тем жестче, чем более контрастирует закон со сложившейся практикой повседневности, и чем большая значимость ему приписывается.

Факторами, усиливающими непосредственное воздействие закона на трудовые практики, являются: оперативность обнаружения отклонений от писанных правил, жесткость последующих санкций, отказ от селективности их применения, широкое оповещение о последствиях для нарушителей. Формами осуществления контроля за соблюдение закона могут быть как государственный надзор, так и институциональные возможности самозащиты прав в сфере труда. Соответственно, непосредственное влияние закона на трудовые практики задействует два вида ресурсов: ресурс государственности и ресурс навыков самозащиты прав легальными способами. В этом смысле Трудовой кодекс может и должен создать поле возможностей для защиты прав и поле неотвратимостей при нарушении трудового права.

Некоторые шаги в этом направлении делает профсоюзный законопроект, призывая вписать в Трудовой кодекс ответственность работодателя за задержку заработной платы, удлинить сроки обращения в комиссию по трудовым спорам, утвердить требование письменного согласия при сверхурочных работах, установить предельные минимальные размеры доплат за совмещение профессий, удлинить сроки предупреждения об увольнении, усилить позиции профсоюзов и т. д. Правительственный вариант сознательно воздерживается от репрессивных наклонностей, в нем мало от интонации недоверия к человеколюбию работодателя: при сверхурочных достаточно устного согласия, задержки по заработной плате не предполагают компенсационных выплат (ведь не со зла же), договоренности по ряду вопросов между работником и работодателем не лимитируются Кодексом, профсоюзы теряют ряд полномочий и т. д. Ценностный призыв правительственного законопроекта «жить дружно» располагает к умиротворенному благодушию. Возвышенное пересказывание конституционных прав в сфере труда, перемежаемое напоминаниями об обязанностях добросовестно трудиться, с одной стороны, и радеть за человека труда, с другой, – оставляет привкус декларативного заверения, что «все будет хорошо». Такое умонастроение абсолютно оправданно в ситуации, когда функцию ограничений от противоправных действий берет на себя традиция законопослушия. Не стоит обольщаться на этот счет применительно к современной России. В этом смысле отстаиваемая правительством идея смещения ряда прав и обязанностей из пространства жестких законодательных алгоритмов в мягкий интервал индивидуальных и коллективных договоров радуется смелостью и удивляет доверчивостью, граничащей, на первый взгляд, с наивностью.

Впрочем, не в наивности дело. Сила предписаний и репрессий, какой бы степени жесткости они не были, – далеко не единственный и не самый результативный вектор воздействия ТК на рынок труда. Гораздо значимее воздействие косвенное, проявляющееся в эффекте «выталкивания» труда в область внеконтрактных взаимодействий, в сферу неформальной занятости в ситуации, когда формальный найм по сумме обстоятельств перестает быть привлекательным. Или, наоборот, «втягивания» нелегальной трудовой деятельности в сферу контрактных рамок. Так, крайне обременительные обязательства работодателя перед работником вовсе необязательно приведут к росту его ответственности, – вероятнее полный отказ от формальных обязательств и переход к нелегальному найму*. Точно также и работник в случае слабой защищенности нормами права теряет стимул к игре в правовом поле, реабилитируя неправовую стратегию экономической целесообразностью.

В этом смысле у правительственного варианта сразу появляется весомый аргумент в свою пользу. Декларативно равные права по отстаиванию интересов работников и работодателей в реальности означают перевес возможностей в пользу работодателя. По совокупности обстоятельств его позиции несоизмеримо сильнее. Здесь и распространенность моноотраслевых «городов-ловушек», и слабость профсоюзов, и привычка людей к попранию их прав, и многое другое, приводящее к несоизмеримости ресурсов работников и работодателей по отстаиванию своих интересов. В этом смысле правительственный вариант, *декларируя равенство возможностей, делает ставку на асимметрию желаний*: работодатель получает гораздо более весомый стимул к легализации, нежели работник. Характер диалога, уходящий в плоскость индивидуально-коллективного договора, получает шанс на легализацию, поскольку условия и порог легальности, фактически, устанавливает сам работодатель при слабой возможности работника повлиять на эти договоренности. Таким образом, правительственный проект делает ставку на косвенное воздействие закона на область неправовых трудовых практик. Этот выбор представляется разумным, поскольку основные ресурсы непосредственного воздействия закона (сила государственности и навыки самозащиты прав) в современной России принадлежат к числу дефицитных.

Осознавая нынешнюю слабость государства (и в этом смысле оправдывая концентрацию силы в других, более конфликтных сферах), пробуксовку судебной реформы, неразвитость самозащитного поведения работников через представительные органы, привычку к попранию прав как норме повседневности, правительственный проект взывает к рациональности работодателя, давая ему возможность самоинициативного выхода из тени рынка труда. Расчет тем более верен, что в ядре теневой занятости находятся именно те категории работников, которые обладают наименьшим ресурсами для отстаивания своих интересов в диалоге с работодателем (низкое образование, дискретная профессиональная идентичность, невключенность в профсоюзы). 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, навязать ее работникам*. Отдача важ-

* Не случайно, наиболее формально защищенные КЗоТом работники (женщины, молодежь пр.) фактически становятся наименее конкурентноспособными на рынке труда и активно вытесняются в область теневых трудовых сделок.

нейших вопросов «на откуп работодателю и работнику к их взаимному удовлетворению» фактически означает, что «решение многих вопросов отдано на откуп работодателю к его полному удовлетворению» [Шеломов, с. 28]. Эта тактика правительства прагматична и реалистична, не обременена нравственными вопросами и, таким образом, созвучна общей тональности проводимой реформы. В предельно упрощенной форме нынешнее законотворчество отражает процедуру торга власти и бизнеса, где власть боится потребовать слишком многого и тем самым загнать бизнес в глухую тень (в условиях силового дефицита борьбы с нею), а бизнес получает шанс на легализацию в собственном понимании этого слова. С этой точки зрения профсоюзный и правительственный проекты реализуют два принципиально различных сценария.

Профсоюзный законопроект повышает ответственность работодателя, не меняя существенно встречные обязанности работника. В этом случае происходит динамика границ теневого рынка труда, где подвижка границ зависит от соотношения сил работника и работодателя, ибо первый стремится в этих условиях к легализации трудовой сделки, а второй – к ее тенефикации. Очевидно, что силы неравны, и исход такой борьбы в виде расширения тени очевиден. При заведомо высокой цене легальности действенным ограничителем может явиться лишь сила репрессий и самоорганизация работников. В профсоюзном проекте возможность репрессий предусмотрена жестким каркасом процедур и санкций. Намек на резерв самоорганизации прочитывается в борьбе за позиции профсоюзов (помимо сугубо эгоистической основы этой борьбы). Но трудно признать этот путь реалистичным: ослабленное государство вряд ли поведет борьбу за легализацию такими методами, тем более что надежда на поддержку со стороны трудящихся крайне мала – и государству слабо верят, и за последствия боятся, и к неформальным способам самозащиты привыкли.

Правительственный законопроект идет другим путем: повышает ответственность работника, не меняя существенно его права и смягчая контроль за их соблюдением. В этой ситуации, как не трудно догадаться, работник будет иметь все меньше стимулов для легализации своего трудового статуса, а работодатель постарается вытащить его в область облагаемого ответственностью трудового контракта. И, видимо, зачастую у него это будет получаться. Контуры легальности будут производны от стремления и ресурсной обеспеченности сторон. Суть правительственного законопроекта в создании мотиваций для работодателя в условиях принципиальной слабости работника уклониться от навязываемого ему решения. Такая атака на тень вполне может быть действенной, если только забыть о цене такой легализации. Но не будем забывать и о цене бескомпромиссности, когда закон является собой лишь декларацию политических намерений, а реальная расстановка сил пробивает себе дорогу через множество подзаконных актов, дискредитирующих самую идею законотворчества.

* * *

Сравнение правительственного и профсоюзного законопроектов позволяет сделать выводы.

1. Созданные представителями одной и той же социальной силы эти проекты, естественным образом, оказались довольно схожими. Фактически, их представили две фракции российского чиновничества - государственный аппарат

и профсоюзная бюрократия. «Игра в несогласие» была выбрана профсоюзными боссами для самопрезентации себя как решительных борцов с «антинародным правительственным кодексом». Сравнительный анализ двух проектов не дает оснований для таких самооценок.

2. Доведение до широкой общественности вариантов ТК не стало элементом государственной политики, что создало почву для их мифологизации. Вместо самих проектов обществу предложили для обсуждения их интерпретации. В результате эмоции стали преобладать над доводами, а содержательные дискуссии заменились эстападами PR-кампании.

3. Атаки на неправовые трудовые практики совершаются в двух проектах «с разных сторон». Профсоюзный вариант пытается поставить заслон детализацией прав и санкций. Правительственный вариант делает ставку на косвенное воздействие, создавая условия для добровольного выхода из тени путем смещения черты легальности на уровень, устраивающий работодателя. И если другие законотворческие инициативы правительства будут подчинены той же логике, то у легализации есть все шансы состояться, но стоит отметить, что это как раз тот случай, когда общество в очередной раз должно решить сакраментальный для России вопрос, - оправдывает ли цель средства...

Литература

- Анохин К.* Профсоюзы будут участвовать в увольнениях // Коммерсантъ. 2001. 8 мая.
- Барсукова С.Ю.* Теневой и фиктивный рынки труда в современной России // Pro et Contra. 2000. Т. 5. № 1.
- Киселев И.Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М.: НОРМА, 2001.
- Кудюкин П.М.* Неформальные трудовые отношения в России: сущность, формы проявления, общественные последствия // Трудовые отношения и коллективные действия в современной России: политические, правовые и социальные аспекты / Отв. ред. А.М. Кацва, П.М. Кудюкин, С.В. Патрушев. М.: Эдиториал УРСС, 1999.
- Хамраев В.* Союз труда и капитала // Время новостей. 2001. 8 мая.
- Шеломов Б.А.* Реформа трудового законодательства // Трудовые отношения и коллективные действия в современной России: политические, правовые и социальные аспекты / Отв. ред. А.М. Кацва, П.М. Кудюкин, С.В. Патрушев. М.: Эдиториал УРСС, 1999.