

## Проблемы защиты прав собственности на внутрифирменном рынке труда в России

© 2010 Т.Е. Гришина

Кубанский государственный технологический университет

E-mail: disskaja@mail.ru

В статье рассмотрены формы нарушений прав собственности на труд работника, проанализированы проблемы защиты прав собственности на внутрифирменном рынке труда в России.

*Ключевые слова:* рынок труда, нарушения прав собственности, институциональная структура, работодатель, работник, профсоюз.

Реформы, проведенные в России в 1990-х гг., были нацелены на изменение структуры прав собственности в стране, но результаты этого процесса неудовлетворительны из-за слабой развитости институциональных механизмов, которые не способствуют эффективному перераспределению и контролю над собственностью, сокращению агентских цепей.

Общие институциональные проблемы экономики России накладывают отпечаток на рынок труда, где трансформационный процесс идет замедленными темпами. Ситуацию на российском рынке труда можно охарактеризовать как неравновесную, причем природа неравновесия имеет особенности, которые часто не анализируются в рамках традиционного неоклассического макро- и микроэкономического анализа. Неравновесие на рынках в переходной экономике является институциональным, проявляясь в отсутствии институтов, которые могли бы обеспечить условия для возникновения эффективных равновесий<sup>1</sup>.

Получается, что рынок труда приобрел все важнейшие атрибуты современной системы трудовых отношений (независимые от государства объединения трудящихся, право на проведение забастовок, свобода заключения коллективных договоров, механизм трехсторонних соглашений с участием профсоюзов, работодателей и государства), а вот эффективность функционирования институтов все еще находится на весьма низком уровне. Это выражается в неразвитости институциональной структуры рынка труда, слабости действия как государственных, так и негосударственных механизмов "принуждения к исполнению закона", трудоизбыточности бывших государственных предприятий, оппортунистическом поведении работодателей и наемных работников на неформальных рынках труда.

Зачастую нарушения прав собственности работника происходят от безвыходности положения работника. В 2009-2010 гг. россияне небла-

гоприятно оценивают ситуацию на рынке труда. Страх увольнения и лишения доходов в период кризиса остается реальным: индекс вероятности увольнений увеличился с 30 в декабре до 33 пунктов из ста возможных в феврале 2010 г. Растет интерес россиян к занятию предпринимательством (17%) или же работой без официального оформления (24%), случайными заработками (18%)<sup>2</sup>. Эти тенденции свидетельствуют о поиске российскими гражданами методов защиты своих прав собственности не в реальном повышении социально-правовой защиты, а в превышении личной выгоды над эксплуатацией его работодателем или же в самостоятельном распоряжении своим трудом. Каждый работник делает выбор между теневым рынком труда и легальным с невысокой заработной платой и минимальными социальными гарантиями. Эти обстоятельства создают питательную почву для развития трудовых отношений в нелегальных формах.

Формы нелегальных трудовых отношений формируются на основе нарушений прав собственности на труд работника:

• **Нарушение права собственности работника на пропорциональную часть дохода, получаемого фирмой в результате эксплуатации трудового ресурса.**

Во время кризиса один из наиболее популярных способов сокращения издержек – урезание, задержки и невыплаты зарплаты. Наличие постоянной и переменной составляющей в зарплате позволяет работодателю резко уменьшить размер ежемесячных выплат. Сотрудники, получающие половину ожидаемой суммы (зарплата без премии или бонусов, только "белая" часть зарплаты), сами начинают подыскивать новое место работы, что позволяет работодателю сэкономить на выплатах выходных пособий. Возможен и перевод части персонала в дочерние бизнес-единицы, совмещение функций на одной позиции или пересмотр формирования компен-

сации и расчет бонусов на новых, кризисных условиях.

Согласно Трудовому кодексу, работодатель несет бремя гарантий при увольнении работника, выплаты пособий женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам. Отсюда вытекают и самые распространенные примеры нарушений прав собственности: невыплаты положенных компенсаций при сокращении, компенсаций неиспользованного отпуска, пособий женщинам, находящимся в декрете, и т.д.

• ***Нарушение прав собственности работника в части эксплуатации переданного им в пользование фирмы трудового ресурса.***

В обычной практике российских работодателей переработки сверх рабочего времени, неоплачиваемые и не оформленные официально. Работники, боясь потерять рабочее место, вынуждены соглашаться на переработки. То же касается и не оплаченных должным образом работ в выходной и праздничный день. Для работодателя это удобный способ экономии затрат и улучшения дел в фирме.

Распространенный вид нарушений прав собственности на труд работника - поручение функций, которые не прописаны в должностной инструкции. Страх потери работы приводит к тому, что работник соглашается на нарушение трудового соглашения и выполняет функции, за которые ему не платят.

Существует множество примеров нарушения прав работника на ежегодный оплачиваемый отпуск. Работодатель не пускает работника в отпуск, мотивируя это сроками трудового процесса, невозможностью замены и прочим или попросту увольнением. Урегулирование разногласий происходит на личностном уровне. С оппортунизмом работодателя работник борется угрозами или ультиматумами, которые могут закончиться поиском новой работы.

Нарушение труда беременных женщин - очень распространенный вид нарушения прав собственности. Если физические нагрузки, труд на вредных производствах воспринимаются как реальная угроза, то, например, компьютерные нагрузки, сидячий образ работы на практике не считают нужным ограничивать. Это касается и сохранения рабочего места беременной, как правило, женщину вынуждают выйти на работу раньше, угрожая переводом на более низкооплачиваемую должность.

• ***Неправомерное и намеренное расторжения трудового договора со стороны работодателя.***

Идеальная ситуация увольнения для работодателя - это расторжение трудового договора по собственному желанию работника. Увольне-

ние сотрудника по собственному желанию не подразумевает выплаты выходного пособия - ему полагается лишь компенсация за неиспользованный отпуск. Увольнение по соглашению сторон предполагает, что работник и работодатель могут устанавливать какие угодно сроки увольнения и любые размеры выходных пособий. Заметим здесь, что закон не позволяет увольнять беременных женщин и молодых мам, но с ними работодатель тоже может договориться. Оппортунизм работодателя проявляется тогда, когда надо уволить работника с наименьшими затратами. Часто для увольнения самых несговорчивых работников компании пользуются не самыми честными приемами (подмена статьи увольнения, приписывание прогулов, неисполнения служебных обязанностей).

Одна из опасных ситуаций, от которой работник практически не застрахован на рынке труда, - это сокращение численности штата. Работодатели редко запускают процедуру сокращения, поскольку увольняемый сотрудник на законных основаниях может рассчитывать на максимальную выплату компенсаций<sup>3</sup>. В случае официального сокращения компания должна уведомить об этом каждого работника под подпись не менее чем за 2 месяца. Стараясь избежать судебных разбирательств с уволенными по сокращению штата работниками и ввиду экономии излишних расходов на правовую защиту и возмещение морального вреда, работодатель стремится осуществить увольнение по соглашению сторон.

Одно из изобретений последнего времени - массовые увольнения в результате аттестации персонала. Увольнение осуществляется по основанию несоответствия должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Не защищен и работник, принятый на работу на испытательный срок. Неудовлетворительный результат испытания при приеме на работу является самостоятельным основанием прекращения трудового договора, т.е. работодатель имеет право уволить работника не прошедшего испытания, однако Трудовой кодекс (ст. 71) не содержит соответствующего основания его прекращения. Практика рассмотрения трудовых дел по искам о восстановлении на работе, уволенных в связи с неудовлетворительными результатами испытания, практически отсутствует<sup>4</sup>. Все это приводит к тому, что работодатель может практически безнаказанно нарушать права работника, используя его навыки с заниженной оплатой труда, установленной на период испытания, которое работник заведомо не пройдет.

Таким образом, трудовое законодательство не дает ожидаемых от него гарантий занятости

работника, выплаты заработной платы и защиты населения от произвола работодателя. О. Кириченко указывает, что на развитие нелегальной практики трудовых отношений в наибольшей степени влияют такие разделы трудового законодательства, как регулирование найма и увольнения, рабочего времени, положения, регулирующие права и роль профессиональных союзов. Среди основных причин нелегальных форм трудовых отношений он выделяет:

- жесткие и чрезмерно усложненные нормы трудового права, в частности нормы увольнения и найма, неопределенность срочных трудовых договоров;
- относительно высокий уровень административных барьеров и гарантий при увольнении работника по инициативе администрации;
- жесткое регулирование вопросов продолжительности рабочего времени приводит к ограничениям привлечения к сверхурочным работам лиц, имеющих детей, что не оправдано ни экономически, ни социально;
- наличие в трудовом законодательстве норм, противоречащих современным социально-экономическим условиям функционирования рынка труда (разного рода льготы, гарантии и компенсации: распространяющиеся на всех работников);
- увод в “тень” трудовых отношений во многих случаях диктуется не трудовым, а налоговым законодательством, в частности налогообложения труда в виде отчислений во внебюджетные социальные фонды.

Чтобы понять, как состояние рынка труда в целом влияет на степень защиты прав собственности на труд работника, необходимо рассмотреть особенности внутрифирменного рынка труда в России. Внутрифирменный рынок труда – это система трудовых отношений, ограниченных рамками одной организации, при которых заработная плата и размещение работников определяются административными правилами и процедурами. Его преимуществом относительно внешнего рынка труда является выгода в использовании рабочих, уже обладающих квалификационными навыками.

В нашем понимании внутрифирменный рынок труда предстает как рынок труда, на котором происходят сделки купли-продажи – права собственности на труд и который, в свою очередь, имеет институциональные ограничения в масштабах отдельной фирмы. Именно здесь проблема сбалансированности экономических интересов собственников предприятий и наемных работников приобретает конкретность. Следовательно, ключ к проблемам прав собственности – это разница интересов работника и работодате-

ля. Интересы, в свою очередь, формируют спрос и предложение на рынке труда.

Предложение на внутрифирменном рынке труда зависит от задач фирмы (максимизация прибыли путем снижения расходов и более эффективного использования полученного права собственности на труд, создание сплоченного и отлаженного коллектива для осуществления экономической деятельности). Спрос же зависит от каждого работника (личные цели и приоритеты, особенности характера, бытовые условия жизни, взгляд на работу фирмы и руководство, осведомленность по вопросам защиты своих прав и т.д.).

Структура внутрифирменного рынка труда представлена работником, работодателем (собственником и руководителем), профсоюзом. Инфраструктура включает трудовые соглашения, коллективные договоры, отделы кадров, системы мотиваций, гарантий, корпоративную этику и т.п.

Институциональная структура рынка труда включает формальные институты, среди которых трудовые и коллективные договоры, должностные инструкции, локально-нормативные акты и пр., и неформальные институты, представленные корпоративной культурой, традициями и обычаями, коллективом работников. Чтобы оценить эффективность внутрифирменного рынка труда в России, необходимо оценить эффективность функционирования формальных и неформальных институтов на рынке труда, которая определяется величиной экономии на трансакционных издержках.

Низкая эффективность формальных институтов, наряду с недостатками Конституции РФ, трудового законодательства РФ и гражданско-правовых нормативных актов, на внутрифирменном рынке труда представлена недостатками трудового договора и режима труда и отдыха, должностной инструкции, которая обычно носит условный характер. Низкая правовая грамотность составления, отсутствие четкой конкретизации обязанностей работника впоследствии приводят к нарушению прав работника.

Среди социальных институтов выделяют институты социального партнерства, которые представлены профсоюзными организациями, организациями работодателей, трудовой инспекцией, отделами охраны и безопасности труда фирме.

Несовершенство работы профсоюзов в современных условиях заключается в том, что “наемные работники не удовлетворены тем, как профсоюзные организации справляются с задачами по представительству и защите их интере-

сов. Профсоюзы еще слабо подготовлены к рынку”<sup>5</sup>. Их недоработки в сфере социального партнерства связаны с недостаточным уровнем компетенции профсоюзных кадров и зачастую с соглашательской позицией лидеров в отношениях с работодателями. Работники рассматривают профсоюзы как организации, отстаивающие и защищающие не их права, а свои корпоративные интересы - расширение влияния, повышение статуса в системе власти.

По опросу ВЦИОМ, в качестве причин недоверия профсоюзам как демократическим институтам в России граждане называют следующие: деятельность профсоюзов незаметна, бесполезна, неэффективна, их просто нет - 39%; они не отстаивают интересы работников, выполняют волю властей - 16%; не доверяют профсоюзам, затрудняются сформулировать причины своего недоверия, но тем не менее не доверяют - 46%<sup>6</sup>.

Сегодняшний российский работодатель любым путем пытается ускользнуть от заключения коллективного договора - важнейшего инструмента социального партнерства на уровне организации. В современной России коллективный договор - это либо удобное прикрытие для корыстного распределения социальных льгот, с неточностью формулировок, наличием двусмысленных определений и условий, что на практике позволяет манипулировать утвержденным документом, на усмотрение лиц, имеющих доступ к принятию решений, либо простое “переписывание” трудового законодательства.

Низкая эффективность формальных институтов на внутрифирменном рынке труда способствует активному развитию неформальных. Среди них преобладают те, которые отвечают за налаживание связей, взаимоотношений в коллективе и отношений “начальник - подчиненный”, “руководитель - собственник”. Лояльность руководства решает все. Работнику проще договориться с работодателем, нежели подать на него в суд. Ведь издержки, возможно, не окупятся, а судебный иск может затянуться надолго.

На внутрифирменном рынке труда немаловажным фактором защиты прав собственности является потенциал самого работника, вступившего в трудовые отношения. Это правовая грамотность, накопленные финансы, статус и положение в обществе, самооценка и уверенность в

своих квалификационных навыках. Работники кадровых служб и работодатели, как правило, лучше осведомлены о нюансах законодательства, что позволяет им злоупотреблять своими полномочиями. Прожиточный минимум в России занижен, а работодатель устанавливает минимальную оплату труда исходя из него, что значительно ухудшает положение работника на рынке труда. Вот и получается, работник в России практически не имеет должных гарантий занятости, предполагаемых правовыми и социальными институтами.

Каким способом можно разрешить институциональное неравновесие на рынке труда? Через совершенствование формальных институтов: трудового законодательства (специализацию прав собственности, развитие механизмов защиты прав собственности), повышение эффективности профсоюзных объединений, увеличение их роли и значения на рынке труда, повышение правовой грамотности, поощрение кодексов трудовой и корпоративной этики. Д. Петросян пишет: “Следует пересмотреть те нормы Трудового кодекса, которые регулируют трудовые отношения между собственниками, профсоюзами, акционерами, наемными менеджерами и специалистами. Важно не допустить утраты нравственных ориентиров в процессе труда, что особенно касается руководителей всех уровней, а также владельцев собственности”<sup>7</sup>. Речь идет о создании иных, качественно отличающихся от сегодняшних, институтов рынка труда.

<sup>1</sup> Бессонова О. Квазирынок как трансформационная фаза в институциональном развитии раздаточной экономики России. URL: <http://kadry.viperson.ru>.

<sup>2</sup> ВЦИОМ. Есть проблема: Право на труд как право на жизнь // Парламент. газ. 2010. 19 марта.

<sup>3</sup> Алеева Е. Увольнение со многими неизвестными // Коммерсант. 2008. 21 нояб.

<sup>4</sup> Костян И.А. Увольнение по результатам испытания: “подводные камни” // Справочник кадровика. 2007. □ 2. С. 32-33.

<sup>5</sup> Буданова М.А., Халушаков М.М. Предприниматели современной России как субъект социального партнерства // Соц. партнерство. 2010. 22 марта.

<sup>6</sup> ВЦИОМ. Профсоюзы на фоне кризиса // Пресс-выпуск. 2010. □ 1226. 19 мая.

<sup>7</sup> Петросян Д., Фаткина Н. Этические принципы в социально-экономической политике России // Вопр. экономики. 2008. □ 2. С. 131.

Поступила в редакцию 08.04.2010 г.