



П.В. Бизюков

**ПРАКТИКИ
РЕГУЛИРОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В УСЛОВИЯХ
НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ**

Москва 2013

УДК 331.104+349.22

ББК 67.627.1

Б59

Бизюков П.В.

Б59 Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. — М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013. — 152 с.

ISBN 978-5-9903457-7-5

Книга посвящена одному из самых спорных социально-экономических явлений — неустойчивой занятости. На основании исследования, проведенного Центром социально-трудовых прав, рассматривается феномен неустойчивой занятости, ее соотношение со стандартной и нестандартной занятостью. Предпринята попытка изучить, как организована неустойчивая занятость, где проходит граница между нормальной нестандартной занятостью и ненормальной, т.е. неустойчивой. Рассматривается процесс вхождения людей в эту сферу занятости, оформления их найма, систем оплаты их труда, регулирования рабочего времени, отпусков, больничных и т.п. Сделан вывод, что отказ от регламентации трудовых отношений и распространение неустойчивых форм занятости разрушает институциональные основы современных трудовых отношений и ведет к их деградации.

Книга рассчитана на социологов, юристов и экономистов, представителей профсоюзов и объединения работодателей, государственных органов, преподавателей, аспирантов и студентов и других специалистов, занимающихся социально-экономическими и трудовыми проблемами.

УДК 331.104+349.22

ББК 67.627.1

ISBN 978-5-9903457-7-5

© АНО «Центр социально-трудовых прав», 2013

© П.В. Бизюков, 2013

© Обложка И. Пируян, 2013

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	5
1. ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ: БОРЬБА ЗА НИХ И БОРЬБА С НИМИ	12
2. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ	28
3. ПРОГРАММА И МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ	49
4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ.....	57
5. ЭКСПЕРТНЫЙ ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ.....	118
6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ. ЧТО ТАКОЕ НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ И КАК ОНА РЕГУЛИРУЕТСЯ?	128
7. ПРОФСОЮЗЫ И НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ВЫРАБОТКЕ ПОЛИТИКИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ	145



ВВЕДЕНИЕ

Работа посвящена проблеме неустойчивой занятости в российской экономике. Это явление, безусловно, имеет глобальный характер, о нем говорят специалисты во всем мире. Главный фокус дискуссий — на том, должна ли стандартная занятость, подразумевающая бессрочный трудовой договор, стабильное время работы и отдыха, нормированную зарплату, участие работников в формировании трудовых отношений через коллективные переговоры и т.п., оставаться не просто доминирующей формой занятости, а той, которая признается нормальной формой занятости. Постановка вопроса, согласно которой стандартная занятость является нормальной, вовсе не означает, что она должна быть единственной.

Понятие «нормы» подразумевает, во-первых, что норма может рассматриваться как самый распространенный образец чего-то. *«Нормально, потому что повсеместно, привычно, распространено»*. В некоторых экономиках, например в европейской и американской, в 50–70 годах XX в. и в советской в 60–80 годах того же века, стандартные формы занятости безусловно преобладали и считались нормальными.

Во-вторых, норма может рассматриваться как некий идеальный, желательный образец, отличный от патологии, отклонения, нарушения. В этом случае речь не идет о распространенности, внимание сосредоточено на чем-то, что получило общественное признание как «правильное». Стандартная занятость связана с эпохой, когда происходили серьезные социальные и политические сдвиги. Например, в западных обществах именно в эпоху расцвета стандартной занятости формировался средний класс, ставший основой не только экономики, но и политической структуры западных демократий. В Советском Союзе именно в годы распространения стандартной занятости появилось то, что можно считать гуманитарными достижениями социализма, — благополучие (не идущее ни в какое сравнение с западным, но весьма ощутимое по сравнению с предыдущими советскими десятилетиями), система образования и здравоохранения, социальной защиты и др.

Разумеется, утверждать, что стандартная занятость определяла благополучие общества, нельзя. Но и отрицать, что эта фор-

ма занятости способствовала общественному развитию и смягчению социальной напряженности, тоже нельзя.

Вопрос о нормальности стандартной занятости сегодня стоит весьма остро. Есть немало данных, свидетельствующих о том, что эта форма занятости становится все менее распространенной, и это подрывает представление о ней, с точки зрения нормальности как распространенности. Но дело этим не ограничивается, и сегодня есть немало высказываний о том, что время стандартной занятости прошло и она должна перестать считаться нормальной, потому что не соответствует современным социально-экономическим реалиям.

Сторонники такой точки зрения говорят о том, что современный бизнес нуждается в максимальной гибкости и стандартная занятость превратилась в тормоз, мешающий динамичному развитию экономики. Бессрочная занятость, стабильность трудовых функций и другие элементы стандартной занятости мешают бизнесу приспособляться к быстро меняющейся рыночной конъюнктуре. Мало того, сторонники гибкой занятости утверждают: чем гибче занятость, тем меньше уровень безработицы, чем легче работодателю уволить работника, тем проще его и принять. Гибкость, в частности дешевизна и легкость увольнения работника, избавляет работодателя от страха принимать тех, от кого потом будет трудно и дорого избавиться — *«Легко уволить — легко принять!»*.

Правда, достоверных данных о том, насколько гибкость увеличивает занятость или, что то же самое, жесткость увеличивает безработицу, не существует. Некоторые эксперты так оценивают влияние законодательства о защите занятости (далее — ЗЗЗ): «Влияние, оказываемое ЗЗЗ на безработицу, является по своему характеру скорее косвенным, чем прямым. Это имеет как минимум два следствия. Во-первых, несмотря на рекомендации международных организаций, либерализация ЗЗЗ при прочих равных условиях скорее всего не приведет к сокращению уровня безработицы. Это будет возможно только в комплексе с реформами других институтов рынка труда, прежде всего системы коллективных переговоров и жесткости зарплат к понижению. Во-вторых, различия в жесткости защиты занятости, измеряемой с учетом денежных затрат и процедурных ограничений, сами по себе

не способны объяснить межстрановые различия в уровне безработицы»¹.

Однако у этой проблемы есть еще один аспект, который чаще всего остается вне обсуждения, — прибыльность гибких и нестандартных форм занятости. Найти достоверную информацию о прибылях и доходах предприятий, использующих такую занятость, не представляется возможным. Но в рамках исследования, посвященного проблемам заемного труда², удалось получить представление о том, насколько эффективны заемные работники, которые, безусловно, относятся к сфере нестандартной занятости.

Например, на предприятии постоянно работает около 2 тыс. чел., являющихся сотрудниками кадрового агентства. Они работают в таком качестве примерно полгода, затем их переводят в штат. Но в течение этого «испытательного срока» зарплата у них на 1,5–2 тыс. руб. ниже, чем у штатных работников. Между тем, по словам и штатных работников, и работников кадрового агентства, срок обучения занимает одну-две недели, после чего «обучаемые» работают наравне со штатными, по тем же стандартам и временным нормам. Несложные вычисления позволяют понять, что ежемесячная экономия на таких работниках по всему предприятию составляет порядка 4 млн руб. Как это сумма распределяется между предприятием и кадровым агентством, большого значения не имеет, важно то, что здесь достигается два эффекта. Во-первых, получается экономия за счет работников под видом того, что они еще не набрали нужной квалификации. Во-вторых, через кадровое агентство, играющее роль фильтра, отсеиваются те, кто не желает становиться покорной рабочей силой: отказывается работать сверхурочно, мириться с нарушениями в области условий и охраны труда, не терпит начальственного хамства и т.п. Такие работники имеют мало шансов пройти испытательный срок. Также трудно преодолеть этот фильтр и тем, у кого непростая семейная

¹ Мироненко О.Н. Влияние законодательства о защите занятости на рынок труда: опыт межстрановых сопоставлений: М.: Изд. дом ВШЭ, 2009. Препринт WP15/2009/03.

² Основные результаты этого исследования представлены в книге: Бизюков П.В., Герасимова Е.С., Саурин С.А.. Заемный труд: последствия для работников. М.: Центр социально-трудовых прав, 2012.

ситуация (например, маленькие или больные дети), кто заочно учится, позволяет себе взять больничный и т.п.

Причем трудно сказать, что более ценно для работодателей в этой ситуации — ежемесячная экономия, выражающаяся в значительной сумме, или возможность получить покорных работников. Пожалуй, второе следствие не менее ценно. Ведь здесь не просто достигается высокая управляемость работниками, здесь закладывается перспектива снижения трудовых издержек в будущем. Чем больше прослойка покорных и безропотных работников, тем ниже социально-трудовые стандарты — уровень зарплаты, соблюдение норм рабочего времени и охраны труда и т.п. Поэтому вполне оправданным выглядит вопрос о том, что дают гибкие формы занятости второй стороне, а именно работникам.

В целом исследование, посвященное социальным последствиям одной из наиболее одиозных форм нестандартной занятости — заемного труда, показало, что ни в кратковременной, ни в долговременной перспективе работники не только не получают преимуществ, но и несут ощутимые потери. Заемный труд основан на так называемой «безвыходной ситуации», когда работник в силу сложившихся у него обстоятельств (бедности, отсутствия работы и т.п.) вынужден соглашаться на работу в заведомо невыгодных условиях. Иногда заемные агентства обманывают работников, вводя их в заблуждение, обещая им, что они будут работать на престижных предприятиях, но умалчивая о том, что числиться они будут в штате агентства. И что особенно вызывает беспокойство, работодатели все лучше осваивают способы создания искусственных «безвыходных ситуаций», превращая заемный труд в единственно возможный вариант трудоустройства.

Главное средство, делающее заемный труд выгодным для работодателя и невыгодным для работника, — это срочный трудовой договор, который по сути дела является не срочным, а договором с открытой датой завершения. Причем правом на определение даты завершения безоговорочно владеет работодатель. Договор может быть прерван через несколько дней после начала, может быть пролонгирован на долгий срок после завершения срока его действия. Но даже при пролонгации он не теряет своего главного свойства — быть расторгнутым в любой момент, который определит работодатель, и по той причине, которую он сочтет убедительной.

Договор с «открытой датой» становится весьма эффективным инструментом, открывающим двери для ненормированных и неоплачиваемых переработок, дискриминационных практик в оплате, но главное — создает условия к обезличиванию процесса управления работниками, устраняет необходимость видеть в них людей, имеющих особенности, интересы, социальные позиции. «Управление людьми» превращается в «потребление рабочей силы». Это создает весьма серьезные и ощутимо негативные последствия, как личностные, так общественные. Вряд ли возможности экономии текущих трудовых издержек бизнеса стоят того, чтобы ради них разрушать сложившуюся систему трудовых отношений, ставить в такую ситуацию сотни тысяч работников. Уж тем более этого не стоит делать ради формирования класса безработных и бесправных работников, не способных вырваться из нищеты и накапливающих социальное напряжение.

Однако ситуация не столь проста, как может казаться после ознакомления с результатами исследования, посвященного социальным последствиям заемного труда. Основным аргументом сторонников заемного труда служит то, что не все люди хотят и могут работать в условиях стандартной занятости. Они говорят, в первую очередь, о тех, кто не имеет возможности работать восемь часов в день пять дней в неделю: женщинах, имеющих детей или обремененных другими семейными обязанностями, учащихся, которые либо нуждаются в работе, либо хотят начинать карьеру, не дожидаясь окончания учебы. В противоположность им есть другая группа работников, которые хотят работать без счета времени и нацелены на максимизацию своего заработка, прежде всего за счет увеличения своего рабочего времени и усилий. Им тоже не нужны ограничения стандартной занятости, которые для них становятся барьером, лишаящим их возможности зарабатывать больше других за счет приложения больших усилий. Не могут уложиться в стандартные рамки и те, кто благодаря современным формам и личным особенностям работает дома или в удаленном доступе. У таких людей нет фиксированного рабочего места в офисе или в цеху, но они, находясь дома, выполняют сложные функции и весьма напряженно работают.

Наконец, нельзя забывать о фрилансерах — людях, которые работают там и тогда, когда они считают нужным, и для тех, кого

они выбирают сами. В своей знаменитой книге «Бизнес в стиле фанк» К.А. Нордстрем и Й. Риддерстрале назвали таких людей «компетентами», которые, опираясь на собственную, как правило исключительную, квалификацию могут перестать ждать, пока их выберут работодатели, и сами начинают выбирать их себе¹.

Наличие фрилансеров, а также работников, нуждающихся в неполной занятости или в сверхзанятости, позволяет говорить о том, что нестандартная занятость имеет право на существование. Думается, что развитие информационных технологий, радикально меняющих социальное пространство современного мира, предложит еще не одну возможность, позволяющую работать по-новому. Это не отрицается никем, в том числе профсоюзами, которые занимают по отношению к нестандартной занятости весьма скептическую позицию.

Однако признание факта необходимости существования нестандартных форм занятости породило стремление сделать такие формы более распространенными и даже господствующими. Осенью 2010 г. крупный российский бизнесмен М. Прохоров, занимающий пост главы комитета по рынкам труда Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП), взбудоражил общественность страны своим предложением о возможности увеличения продолжительности рабочей недели до 60 часов. Свою идею, вызвавшую шквал критики, он обосновывал тем, что у него есть масса требований от работников, которые недовольны тем, что они вынуждены работать всего по 8 часов и это не позволяет им зарабатывать больше. Фактически предложение М. Прохорова было направлено на легитимизацию сверхзанятости, и в этом, в общем-то небезосновательно, проглядывалось стремление бизнеса узаконить именно те формы занятости, которые ему выгодны.

Реакция, которая возникла после выдвижения предложений по увеличению рабочего времени, носила характер отрицающей критики, смысл которой был однозначен: подобные предложения неприемлемы. Но при этом совершенно не были рассмотрены вопросы, связанные с тем, каковы в современной экономике соотношение стандартной и нестандартной занятости, что можно

¹ Нордстрем К., Риддерстрале Й. Бизнес в стиле фанк навсегда: Капитализм в удовольствие. Издательство Манн, Иванов и Фербер; 2008.

считать нормальным, что допустимым, а что неприемлемо и не должно допускаться. В данном исследовании была предпринята попытка разобраться в том, как должны соотноситься в современных российских условиях стандартная и нестандартная занятость.

Книга подготовлена по итогам исследования «Изучение практик регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости», проведенного Центром социально-трудовых прав при поддержке Фонда имени Фридриха Эберта в 2012 г.

Особую благодарность хочется высказать моей жене, Веронике Бизюковой, которая, по сути, является соавтором исследования. Ее помощь при разработке теоретической модели, подборе информантов, организации и проведении опросов, на стадии обработки и анализа во многом предопределила успех всего исследования. Нам хватило сил вместе провести эту работу, несмотря на то что для нашей семьи это было очень тяжелое время.

Также хочется высказать благодарность коллегам из Центра социально-трудовых прав, которые оказали неоценимую поддержку при организации исследования, поиске возможностей для исследования, обсуждении результатов и подготовке данной публикации.

Автор выражает благодарность и признательность Фонду социальных исследований (г. Самара), ГЭПИцентру (Омск), «Урал — ИНСО» (Пермь) и интервьюерам, которые принимали участие в исследовании.

1. ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ: БОРЬБА ЗА НИХ И БОРЬБА С НИМИ

КАК И ЗАЧЕМ ПОЯВИЛИСЬ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ?

«Золотым веком» стандартной занятости принято считать вторую половину XX в. Именно в послевоенное время «работа по правилам» не только стала распространенной, но и привела к росту благосостояния огромного числа людей, которые раньше считались «социальным дном». Речь идет о рядовых наемных рабочих, прежде всего индустриальных рабочих, а также о тех, кто трудился в сервисных и на инфраструктурных предприятиях. Оказалось, что человек, у которого стандартное рабочее время со стабильными условиями оплаты труда, который через профсоюз участвует в регулировании условий своего труда, способен за несколько лет добиться определенного благополучия. Свой дом, машина, образование, которые могут получать дети, доступ к современному здравоохранению уже не только счастливый удел элиты, все это стало доступно тем, кого позже назовут «средним классом». Его возникновение оказало колоссальное влияние на весь мир. Советский Союз под влиянием того, что происходило в США и послевоенной Европе, начал в 1960-х годах формировать нечто похожее. Стандартизировались условия занятости, городское и сельское население уравнивали в правах, крестьяне смогли переезжать в город, появилась реальная возможность самостоятельного ухода работника с предприятия, были введены новые социальные льготы для работников, началось массовое строительство индивидуального жилья и т.п.

Стандартизация условий труда возникла в самом начале XX в. В 1919 г. была создана Международная организация труда (МОТ), которая была призвана выработать единые стандарты, основываясь на подходе, что непредоставление какой-либо страной трудящимся нормальных условий труда является препятствием для других народов, желающих улучшить положение трудящихся

в своих странах¹. Это была реакция на революции в России и ряде других стран, причиной которых стало имущественное неравенство, тяжелое положение большинства наемных работников, усугубленное Первой мировой войной. Стандартизация трудовых отношений заключалась в том, что были обозначены **приемлемые рамки труда: запрещен детский труд, определены размеры рабочего времени, обоснована необходимость отпусков** и др. В дальнейшем был запрещен **принудительный труд, выработаны единые требования к оплате и охране труда**.

Мощный импульс развитию трудовых стандартов дал «новый курс» президента США Ф.Д. Рузвельта, частью его стал «Национальный закон о трудовых отношениях» (закон Вагнера), который в числе прочего провозгласил право рабочих на организацию и заключение коллективных договоров, легализовал право на забастовки. Закон запрещал предпринимателям отказываться от заключения коллективного договора, создавать карманные профсоюзы при своей компании, возбранял дискриминацию при найме или увольнении по мотивам профсоюзной деятельности или за использование рабочим своих законных прав. Таким образом, был создан **новый тип стандарта — участие работников в регулировании трудовых отношений**.

Наконец, на исходе Второй мировой войны была принята Филадельфийская декларация МОТ, провозгласившая, что «труд не является товаром»², т.е. что **трудовые отношения надо выстраивать «под человека»**, а не использовать человека в интересах бизнеса наряду с другими ресурсами, такими как станки, сырье и т.п.

Классическая схема стандартных трудовых отношений такова. В основе их лежит трудовое законодательство, которое оговаривает два типа стандартов. Первые — это трудовые стандарты, которые регламентируют предельно допустимые параметры. Речь идет о минимальной зарплате, максимально допустимом рабочем

¹ Устав Международной организации труда. Преамбула. Женева. Январь 2002 г. http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/ilo_regulations.pdf

² Декларация относительно целей и задач Международной организации труда. <http://trudprava.ru/index.php?id=1445#01>

времени и времени отдыха, нормах, связанных с производственными вредностями, и т.п. Вторые — это правовые стандарты, которые описывают, на что имеют право участники трудовых отношений, а что им запрещено. Например, работники имеют право на забастовку, а работодателям запрещено проводить локауты, работники имеют право на ведение переговоров, а работодателям запрещено уклоняться от них. Работодатели имеют право увольнять работников за нарушения и проводить сокращения штатов, устанавливать регламенты работы и т.п. В законодательстве фиксируются рамки, в которых могут осуществляться трудовые отношения, и возможности участников по взаимодействию.

В указанных правовых рамках работник нанимается к работодателю на неопределенный срок. Между ними заключается договор о найме, который может повторять заключенный коллективный договор или быть индивидуальным, но не ухудшать положения коллективного договора, если он есть, либо трудового законодательства, если нет никакого коллективного соглашения. В договоре оговариваются условия и размер оплаты, временной режим труда и отдыха, наличие особых условий и, если это предусмотрено, компенсации за эти условия, социальный пакет и т.п.

Особое значение в рамках стандартной занятости уделяется увольнениям, которые могут совершаться по инициативе работников (добровольное увольнение) или по инициативе работодателя, если работник совершает какие-то нарушения или в случае экономической необходимости, например в рамках сокращения штата. Все виды увольнений осуществляются по законодательно утвержденной процедуре и только в строго определенных случаях. Стороны при увольнении должны оформлять соответствующие документы, в конкретные сроки, и если какая-то часть процедуры не выполнена, то увольнение может считаться незаконным и несостоявшимся. Возможность свободного увольнения по желанию работника и его защита от произвольного увольнения со стороны работодателя имеют большое социальное значение, т.к. это меры, обеспечивающие свободу работника, дающие гарантию того, что человек будет трудиться там, где хочет, исключая принуждение в трудовых отношениях. Стандарт на увольнения позволяет работнику и работодателю взве-

шивать риски от прекращения взаимодействия, прогнозировать ситуацию, когда одна из сторон желает прекращения трудового взаимодействия.

Наконец, нельзя не упомянуть еще об одной существенной черте стандартных трудовых отношений. Речь идет об участии работников в управлении трудом, а точнее в определении параметров трудовых отношений: условий найма, размера и системы оплаты, временных режимов, безопасности труда и т.п. В современных условиях это делается через профсоюзы, которые заключают соглашения (национальные, региональные, отраслевые, коллективные) с работодателями и их ассоциациями. Там, где нет профсоюзов, работники имеют право просить (требовать) работодателя об индивидуальном подходе к ним при заключении трудового договора.

Необходимость такого участия заключается в том, что экономическая ситуация не может быть стабильной долгое время. Меняются рынок, конъюнктура, налоги и многое другое, от чего зависят доходы предпринимателя или другого нанимателя. Трудовые отношения не могут быть раз и навсегда определенными, они тоже должны меняться, но это, как и увольнение, не может осуществляться в одностороннем порядке. Смысл участия работников в регулировании трудовых отношений — индивидуально или через профсоюзы — заключается в том, что этот процесс происходит под взаимным контролем участников. Такой подход максимально соответствовал принципам демократии и либерализма, которые считались в послевоенные годы важнейшими принципами формирования общественных отношений.

СОВЕТСКИЕ СТАНДАРТЫ — ЗАЩИТА ИЛИ ОКОВЫ?

Во второй половине XX в. стандартный труд стал господствующей формой занятости в Европе, Северной Америке, в СССР и большинстве других стран, где в экономике доминировали индустриальные отрасли. В Советском Союзе стандартная занятость стала доминирующей формой в послевоенные годы, после сокращения ГУЛАГа и отмены ограничений для сельских жителей, которые только в середине 1960-х годов получили воз-

возможность свободного перемещения по стране, переезда в города и трудоустройства там. Разумеется, советские трудовые стандарты отличались от европейских или американских. Основное отличие заключалось в том, что главным субъектом формирования трудовых стандартов было государство, которое до мелочей регламентировало все, что касалось труда¹. Стандартизация была столь высока, что, говоря о «зарплате инженера», все довольно точно знали, что речь идет о зарплате в 120 руб. в месяц.

Стандартизация трудовых отношений была широкой и детальной. Рабочее время, условия труда, продолжительность отпуска, порядок и размеры неденежных благ, распределяемых через предприятия, и многое другое. Стандартизация была, если так можно выразиться, многослойной. Ведь устанавливались не просто размеры заработка, существовали региональные и отраслевые коэффициенты, с помощью которых стандартная зарплата дифференцировалась, и порой весьма значительно. То же касалось и всех других стандартов.

С одной стороны, это создавало мощную и всеохватывающую систему норм, регламентов, стандартов, правил и т.п. Масштабность и эффективность этой системы отрицать трудно: по этим правилам жила и работала огромная страна. Да и сегодня огромное количество разработанных в советское время стандартов продолжает действовать, и вовсе не потому, что их забыли отменить, а потому, что они вполне пригодны для использования в наши дни, спустя десятилетия после их разработки.

С другой стороны, как любая большая и жесткая система, советская система трудовых отношений была консервативной, не способной к адаптации. Критики трудовых отношений вполне справедливо указывают на ее многочисленные недостатки. Можно вспомнить такое явление, как «потолок зарплаты», который

¹ Примером детального и всеобъемлющего регламента может служить существовавшая система норм и расценок за различные виды работ (ЕНиР), которая сохранилась в некоторых отраслях и по сей день. В Советском Союзе существовали универсальные расценки на все виды работ, типовые оклады для многих категорий работников, «полтолки зарплат», которые распространялись на разные отрасли и разные регионы.

существовал практически на любом рабочем месте. Для упоминавшихся уже инженеров, работавших в обычных условиях, это была «вилка оклада» от 105 до 140 руб. в месяц. Нижний порог был для начинающих, а высший был максимальным, которого можно было достичь либо за счет стажа работы на одном месте (что бывало чаще), либо за счет высокой квалификации (что бывало значительно реже). Индивидуальные трудовые достижения в лучшем случае могли поощряться разовыми премиями. Но, в общем-то, и те, кто «горел на работе», и те, кто «работал с прохладцей», получали одинаково, и это оказывало сильнейшее дестимулирующее влияние.

Решить проблему увеличения заработка можно было за счет занятия более высоких должностей с другими «вилками окладов», но в иерархических управленческих структурах, а все советские системы были такими, продвижение наверх было делом немногих. Другим вариантам было перейти на работу в ту отрасль или уехать в те регионы, где помимо стандартной зарплаты были дополнительные выплаты или дополнительные блага, выделяемые работникам. Это были отраслевые и региональные коэффициенты или дополнительные блага, например бесплатный проезд в отпуск для всей семьи тем, кто работал в северных регионах.

Для рабочих, чей труд чаще оплачивался по сдельным системам, тоже существовали потолки в виде сдельно-премиальных систем. В рамках таких систем оплачивалось количество произведенных изделий, а потом, в зависимости от того, насколько количество произведенного (добытого) соответствовало плановым заданиям, добавлялась премия. Например, за выполнение планового задания премия составляла 5 % от тарифного заработка, за перевыполнение плана до 5 % премия составляла от 5 до 10 % тарифа и так далее, но не более чем 20 % от тарифа. Таким образом, ограничивалось чрезмерная «гонка за премией».

С нормами зарплаты были тесно увязаны временные режимы, технология, расход материалов — все то, что составляло основы системы «планового хозяйства». Разумеется, в сверхцентрализованной и сверхрегламентированной стандартизированной системе постоянно возникали сбои и конфликты. Нужны были приписки, чтобы появились излишки фонда зарплаты, которые

можно было бы выплатить за сверхурочную работу, необходимую для выполнения завышенных планов, спущенных вышестоящим руководством. Надо было поощрять людей и коллективы за творческую и эффективную работу, преодолевать «уровнировку», учитывать обстоятельства жизни, но жесткие рамки этому мешали.

Попыток выхода за пределы советских трудовых стандартов было немало. Пожалуй, самым ярким феноменом может служить практика шабашничества, которая была весьма распространенной в 1960–1980-х годах. Шабашка — это работа, которую выполняет неформальная группа, на основании неформального или полужурформального договора с официальным учреждением, как правило, сельским или строительным. Обычно шабашка была связана с выполнением разовых или сезонных работ (возведение, ремонт, покраска небольших зданий), дорожных, сельскохозяйственных и т.п. Люди, подражавшие на шабашку, — шабашники — чаще всего приезжали из трудоизбыточных районов (Кавказ, Украина, Молдова), но среди них было немало выходцев из городов, из среды интеллигенции. Цель шабашников заключалась в том, чтобы как можно в более короткие сроки заработать как можно больше денег. Поэтому они работали максимально интенсивно, не считаясь со временем¹.

Классическая шабашка — это работа на селе, где было меньше официального контроля. Там можно работать не по КЗоТу, а сколько необходимо, меньшим числом и за счет этого получать больше денег. Ведь если по нормам работать должно двадцать человек, а работает пять, то заработок каждого вырастает в четыре раза. Но, разумеется, здесь необходимо, чтобы тот, кто нанимает шабашников, закрывал глаза на эти нарушения, а если он еще и завышает расценки, приписывает объемы работы, то доход шабашников формировался не только за счет интенсификации

¹ Этимология слова «шабашка», скорее всего, связана с еврейским словом «шабаш», означающим субботу, день молитвы, когда запрещено работать. В русском языке слово «шабаш» приобрело характер призыва к окончанию работы — хватит работать, «шабаш» наступил. Шабашнические бригады работали без счета времени, «от зари до зари», или до тех пор, пока бригадир не крикнет «шабаш».

труда¹. Ну и, разумеется, качество таких работ было откровенно низким.

Однако роль шабашников была весьма заметной. М. Шабанова, занимавшаяся изучением этого феномена в советские годы, утверждает, что «ежегодно большие группы строителей — преимущественно выходцев из трудоизбыточных регионов СССР (Западной Украины, Северного Кавказа, Закавказья), а также ближайших городов устремлялись на строительные работы в сельскую местность восточных регионов страны, за полгода выполняя там от 60 до 80 % годовой строительной программы»². Влияние шабашников на экономическую жизнь не исчерпывалось их вкладом в сельское строительство. Легенды о «безумных» заработках шабашников будоражили умы и заставляли людей срывать с места и искать «больших денег». Влияние это было настолько серьезным, что государство даже вынуждено было взять под контроль часть шабашников, прежде всего студенческую молодежь, которая, располагая двумя свободными месяцами во время летних каникул, просто рвались заработать. Именно так возникло движение «студенческих строительных отрядов» (ССО), которые, хоть и были под идеологическим контролем комсомола, в общем-то работали по принципу шабашки, пусть

¹ Кстати, из-за того, что среди шабашников было немало инженеров и людей с высшим образованием, довольно часто они зарабатывали за счет инновационных технологий. Например, автору известен случай, когда для ежегодной побелки коровников (каждый коровник — это несколько сотен квадратных метров, которые надо покрывать известью в гигиенических и профилактических целях) была изобретена мощный распылитель, по сути гидропушка, которая была рассчитана для распыления извести. С ее помощью коровник двумя работниками белился за один день, в то время как ручная побелка требовала работы бригады маляров в течение недели. Разумеется, оплата велась по «ручным» расценкам, хотя производилась с помощью специального оборудования. За сезон такие побельщики зарабатывали до трех тысяч рублей на человека, что в те времена было очень большими деньгами.

² Шабанова М.А. О некоторых преимуществах интеграции экономического и социологического анализа институциональных изменений. Статья 1: Институты, практики, роли // Экономическая социология. 2006. Т. 7. № 4. http://ecsoc.hse.ru/data/868/587/1234/ecsoc_t7_n4.pdf

и с налетом идеологии и свойственного этому возрасту романтизма.

Можно также упомянуть артели — золотодобывающие, лесозаготовительные, геологоразведочные и т.п. Люди в них работали в сложных, порой экстремальных условиях, там нельзя было регламентировать труд и проконтролировать выполнение установленных стандартов¹. Такие люди работали и получали по результату, а сколько они потратили времени, сил, сколько человек работало, было неважно. Это называлось работой по подряду.

Все, что не было связано со стандартными трудовыми отношениями, в Советском Союзе не считалось нормальным. Труд студенческих отрядов рассматривался не столько как способ заработка, сколько как средство сближения будущей интеллигенции с народом и трудовая школа. Именно поэтому каждый стройотряд должен был помимо основной работы читать лекции, организовывать концерты, проводить субботники и т.п. Труд артелей не освещался, и с ним мирились только потому, что без такой работы, например золотодобычи, обойтись было нельзя, а стандартизировать и контролировать такие организации было невозможно. Труд шабашников всегда рассматривался как отрицательное явление. По словам М. Шабановой, власти «активно использовали СМИ для поддержания негативного отношения общества к этой группе работников, наклеивания на них разного рода ярлыков (“рвачей”, “стяжателей”, “аморальных элементов” и т.д.)»².

Тем не менее у труда вне стандартных рамок сложился имидж чего-то прибыльного, романтического, достойного. «Съез-

¹ Деятельность артелей оценивается крайне неоднозначно. Немалое их число действовало в примитивных условиях и почти криминальными порядками. Но в то же время был пример высочайшей производительности, экономической и социальной эффективности. Например, созданные Вадимом Тумановым артели, эффективно разрабатывавшие месторождения золота, за которые не брались государственные предприятия. По словам очевидцев, там работали без счета времени в тяжелейших условиях, но и заработки там достигали 1000 руб. в месяц, работники жили в комфортном жилье, на каждом участке была сауна, еду готовили повара московских ресторанов.

² Шабанова М.А. О некоторых преимуществах...

дить на шабашку» означало, что ты обладаешь умениями, способен много и тяжело работать, способен «зашибить деньгу». То, что шабашники зачастую откровенно халтурили и могли жить только за счет коррумпированных начальников, сквозь пальцы смотревших на результаты их работы, что стройотряды зачастую превращались в идеологизированную обязательку, не нужную ни студентам, ни тем, кому их навязывали, что в артелях процветали криминальные нравы, в расчет не бралось. Стандартная работа рассматривалась как рутина, как застывшая система, не дающая ничего «ни уму, ни кошельку», а на шабашках, в артелях, в стройотрядах была свобода, инициатива, заработки...

Примерно такие настроения процветали в среде работников накануне демонтажа социализма. «Дайте людям заработать!» — такие лозунги были популярны во второй половине 1980-х годов, когда возникло еще одно явление, отрицающее нормы стандартных трудовых отношений. Речь идет о кооперативном движении.

РЫНОК И ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ В ПОСТСОВЕТСКОЙ РОССИИ

В мае 1988 г. был принят закон «О кооперации в СССР», который стал самым значимым шагом на пути либерализации экономики страны вообще и трудовых отношений в частности. Перед этим был принят закон «Об индивидуальной трудовой деятельности» (1986 г.), о также законы о возможности создания совместных предприятий с иностранными партнерами и о переводе предприятий на полный хозрасчет и самофинансирование (1987 г.).

Эти решения существенно меняли структуру экономических отношений и, разумеется, трансформировали трудовые отношения. Были сняты все ограничения, и прежде всего ограничения в области оплаты труда и доходов. Трудовые отношения в кооперативном секторе были не столь жесткими, как в государственном секторе, и это был существенный шаг в сторону от стандартизованных отношений, которые все чаще рассматривались как застывшая система и тормоз экономики.

Отказ от трудовых стандартов в кооперативах в то время не воспринимался как потеря, и этому есть несколько объяснений.

Во-первых, кооперативы были небольшими предприятиями, и даже те из них, которые занимались производственной деятельностью, использовали простые и несложные технологии, без очень вредных условий. Поэтому отказ от стандартов охраны труда был не очень значим.

Во-вторых, кооперативы 1980-х во многом были добровольными организациями, где учредители работали наравне с работниками и где неформальные отношения сглаживали возникавшие противоречия. Кооперативы создавались людьми для себя, для того, чтобы заработать, реализовать свои замыслы, устремления, и если там возникали неразрешимые противоречия, то людям проще было разойтись, чем прибегать к помощи каких-то институциональных систем для урегулирования ситуации.

В-третьих, отказ от многих стандартов, например, от стандартной продолжительности рабочего дня, мог компенсироваться размером заработка¹. Люди стали действительно зарабатывать больше, и это сделало работу в кооперативах настолько привлекательной, что крупные советские предприятия столкнулись с реальным дефицитом работников. Директора крупных предприятий буквально требовали от властей ограничений для кооперативов, чтобы сократить отток работников. И ограничения, явные и скрытые, появились, а многие кооперативы стали либо закрываться, либо вырождаться в торгово-спекулятивные организации.

Либерализация экономики конца 1980-х годов шла под лозунгом: *«Даешь освобождение от косных бюрократических ограничений!»*. В сфере трудовых отношений это вылилось в желание отказаться от наиболее жестких и неразумных ограничений, не позволявших энергичным, грамотным и трудоспособным работ-

¹ Можно с уверенностью говорить, что в первые годы в кооперативы люди шли не только за заработком. Довольно часто заработок был почти таким же, как и на государственном предприятии, но вот свобода от начальства, от бюрократического управления, уровень которого в советской экономике просто зашкаливал, привлекала не меньше, чем шанс получать большие деньги.

никам добиваться высоких заработков. Как уже говорилось, система советских стандартов была широкой и взаимоувязанной. Стандарты рабочего времени были связаны с системами оплаты труда и с нормами охраны труда, с пенсионным обеспечением, системой социального страхования. Разбираться, что в этой системе правильно, а что нет, что достойно отмены, а что следует сохранить, в то время никто не хотел, да и, наверное, не мог. Поэтому в качестве тормоза стали рассматривать все ограничения, и сложился стереотип, что все защитные нормы — это пережиток социализма, нормы, поддерживающие иждивенческие устремления работников, и т.п.

В 1990-х годах главной проблемой трудовых отношений стало не соблюдение трудовых стандартов, а соблюдение хоть каких-то договоренностей. Грандиозные задолженности по зарплате, ставшие в это время символом трудовых отношений, могли соперничать только с массовыми увольнениями на закрывающихся предприятиях. К концу этого десятилетия наведение порядка, начавшееся после кризиса 1998 г., привело к возрождению системы стандартов трудовых отношений. Со сбоями, но заработало трудовое законодательство, ликвидировались задолженности по зарплате, за несоблюдение процедур увольнения стали наказывать работодателей, а работников восстанавливать, начали платить за сверхурочные переработки и т.п. Но одновременно стало понятно, что вернуться к прежним стандартам трудовых отношений уже невозможно. Поэтому была осуществлена самая масштабная реформа трудовых отношений за минувшие годы, которая ознаменовалась принятием в конце 2001 г. нового Трудового кодекса РФ.

Новый Трудовой кодекс оставил почти без изменений систему трудовых стандартов, регламентирующих условия труда (время труда и отдыха, нормы, связанные с условиями труда и т.п.), но существенно уменьшил правовые возможности работников влиять на трудовые отношения. Прежде всего, это вылилось в ограничение возможностей профсоюзов. По целому ряду вопросов они были лишены права решающего голоса. Например, до 2002 г. увольнение работника по инициативе администрации, в том числе при сокращении штата, могло состояться только при согласии профсоюза. По новому кодексу профсоюз в этом случае мог вы-

сказать свое «обоснованное мнение», которое работодатель не обязан учитывать. По новому законодательству уменьшились возможности профсоюза и при проведении коллективных переговоров.

Но особо следует рассмотреть одну возможность, которая имеет принципиальное значение. Речь идет о возможности работников проводить законные забастовки. Выше говорилось, что это значимый элемент трудовых отношений, с помощью которого работники могут реально влиять на ситуацию. Переход России к рыночным отношениям не ознаменовался принятием норм, дающих работникам реальное право на участие в регулировании трудовых отношений. В 1990-х годах были приняты соответствующие законы о профсоюзах и даже и «трудовых спорах», но они не столько давали реальные права, сколько маскировали их отсутствием.

Так, закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», принятый в 1995 г., предлагал столь сложную и запутанную процедуру, которая должна предшествовать забастовке, что практически лишил рабочих этой возможности. Предложенную процедуру было почти невозможно выполнить, а те, кому удавалось это сделать, убеждались, что за то время, пока они готовились по закону к забастовке, ситуация изменилась, работодатель подготовился и не понесет практически никакого ущерба от этой забастовки¹. Такая ситуация с организацией забастовок

¹ Яркий пример такой законной и бесполезной забастовки автору удалось наблюдать в одном из крупнейших портов страны. Профсоюз докеров долго готовился, тщательно соблюдал все предписанные законом процедуры и наконец, спустя несколько недель, вывел своих членов на законную забастовку. Однако работодатель тоже не сидел сложа руки. Сначала портовое руководство пыталось помешать профсоюзу. Однако, увидев, что тот аккуратно оформляет все документы, не теряет поддержки коллектива, перестало мешать. За время, которое требовалось для организации забастовки, руководители порта свели к минимуму количество прибывающих грузов, начали ремонтировать причалы. Поэтому забастовка началась на предприятии, которое находилось в состоянии реконструкции, и почти никаких убытков работодатель не нес. Соответственно не было и переговоров, и, простояв несколько недель в состоянии забастовки, профсоюз вынужден был свернуть ее, ничего не добившись.

сохранилась и по сей день: закон есть, а законных забастовок нет¹.

Говоря о постсоветском трудовом законодательстве, нельзя не упомянуть еще об одной особенности, связанной с соотношением закона и реальных практик трудового взаимодействия работников и работодателей. Чтобы понять, о чем идет речь, следует вспомнить, как в российских трудовых отношениях легализовывались срочные (т.е. заключенные на определенный срок) трудовые договоры. Такие договоры были запрещены, хотя на практике они существовали и в нарушение закона работодатели, заключая их, рассчитывали, что или работники не будут жаловаться на несоблюдение закона, или наказание не будет очень серьезным. Одновременно в СМИ, в экспертной среде много говорилось о необходимости легализовать этот вид трудовых договоров, как соответствующих духу либеральной рыночной экономики. Возникла ситуация: такие договоры запрещены, но они есть. В конце концов, срочные трудовые договоры были легализованы в законодательстве, хотя и со значительными оговорками, ограничивающими сферу их применения.

Инициаторы принятия такой нормы говорили о том, что легализация срочных договоров нормализует ситуацию и нелегальных договоров больше не будет. Однако на практике произошло следующее: после легализации сфера применения срочных договоров расширилась, их стали заключать потому, что теперь это стало законно, а вот отслеживать соблюдение оснований, по которым их можно заключать, оказалось некому. В результате бессрочных договоров стало меньше, а в 2006 г. и вовсе пришлось принимать правовую норму, в соответствии с которой в малом бизнесе практически исчезли ограничения на применение срочных договоров. И вновь возникла ситуация, когда реальные трудовые отношения оказались хуже, чем те, которые предписаны законом. Подстраивая закон под практику, ситуацию только ухудшили, расширили сферу действия срочных договоров, хотя пер-

¹ Вопрос о соотношении законных и незаконных забастовок подробно рассмотрен в книге: Бизюков П.В. Как защищают трудовые права в России: коллективные трудовые протесты и их роль в регулировании трудовых отношений. М.: Центр социально-трудовых прав, 2011.

воначально этого не предполагалось. Закон «просел», создав возможности для дальнейшего распространения срочных договоров.

Конечно, главной причиной такой «просадки» закона и распространения незаконных практик стала слабость власти, которая не требует жесткого соблюдения закона и закрывает глаза на то, что многие работодатели без надлежащих оснований используют срочные трудовые договоры. Но дело не ограничивается только этим. В настоящее время примерно такая же ситуация складывается с заемным трудом, легализации которого требуют работодатели и который де-факто охватывает сотни тысяч работников. И можно только предполагать, какие формы эксплуатации возникнут, если такой труд будет легализован.

Этот феномен, который можно назвать «постепенной легализацией незаконных практик», имеет большое значение для рассматриваемой здесь темы. Дело в том, что таким образом легализуются практики, отрицающие трудовые стандарты и вообще стандартные трудовые отношения. В дальнейшем к этому феномену еще придется вернуться.

Таким образом, последние десятилетия стали временем медленного демонтажа системы стандартных трудовых отношений. Начавшись во времена перестройки с отрицания наиболее устаревших и закосневших трудовых норм и стандартов, отказ от трудовых стандартов становится всеохватывающим явлением. В инициативах Российского союза промышленников и предпринимателей, выдвинутых в 2012 г., прямо говорится об отказе от важнейших трудовых стандартов, таких как сорокачасовая рабочая неделя, коллективное регулирование трудовых отношений, невозможность одностороннего пересмотра трудовых договоров и т.п.

Однозначного отрицания нестандартных форм занятости и трудовых отношений быть не может. В последние годы возникло много новых видов трудового взаимодействия, таких как работа на удаленном доступе, «фриланс» и т.п. Появились отрасли занятости, где просто не существует рутинных и повторяющихся функций, где все решаемые задачи уникальны и требуют творческого подхода, где работник может за короткий срок создать такой продукт (как правило, интеллектуальный), который может долгие годы приносить значительный доход собственнику.

Но появление новых видов труда и соответственно трудовых отношений вовсе не означает, что необходим повсеместный отказ от трудовых стандартов и стандартной занятости. Остается неясным, насколько широко должны быть распространены нестандартные трудовые отношения, где приемлемая граница между стандартной и нестандартной занятостью.

2. ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

В ПОИСКАХ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Понятие «неустойчивая занятость» до сих пор не имеет четкого определения, хотя о ней говорится достаточно давно. Специалисты и исследователи используют целый ряд терминов, с помощью которых обозначается ряд близких, но не совпадающих понятий, таких как «нестандартная занятость», «неустойчивая занятость», «неформальная занятость», «нерегулярная занятость», «условная занятость» и т.п.

Во многом выбор, использование и определение термина зависят от позиции, с которой субъект рассматривает данную проблему. Например, в России государственные статистические органы оперируют понятием *«неформальная занятость»*. Пожалуй, это наиболее разработанное понятие из всех перечисленных. В. Гимпельсон и А. Зудина довольно подробно рассматривают эволюцию этого понятия¹ и отмечают множественность подходов к нему. Но даже подробный анализ, основанный на рассмотрении множества источников, не позволяет дать однозначного определения, и авторы вынуждены рассматривать не само понятие «неформальная занятость», а «источники неформальности», влияющие на нее. Они выделяют несколько источников неформальности, влияющих на занятость и формирующих эту самую неформальную занятость.

Во-первых, это простейшая самозанятость, которая возникает, когда государство не может помочь с работой тем, кто в ней нуждается. Во-вторых, это возникновение неформального предпринимательского сектора, являющегося реакцией на чрезмерную зарегулированность экономики и коррупцию. Как правило, это небольшие частные компании, которые официально не регистрируются. Соответственно все сотрудники тоже работают

¹ Гимпельсон В. Е., Зудина А. А. «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они? М.: Изд. дом ВШЭ, 2011. Препринт WP3/2011/06.

неформально. В-третьих, говорится о «разрыве между усилением регулирования деятельности корпоративного сектора и ограниченным институциональным потенциалом правоприменителей обеспечивать соблюдение принятых правил», иными словами, если правил становится слишком много и / или они очень строгие, то предприниматели перестают их соблюдать и начинают действовать неформально.

Для проведения исследований нужны точные определения, которые позволяли бы выделять изучаемый объект среди других. В самом известном и масштабном исследовании по вопросам занятости (Обследование населения по проблемам занятости (ОМПЗ)¹, которое ежемесячно проводится государственными статистическими органами), неформальная занятость определяется следующим образом: к числу неформально занятых относят «лиц, которые в течение обследуемого периода были заняты по меньшей мере в одной из производственных единиц неформального сектора независимо от их статуса занятости и от того, являлась ли данная работа для них основной или дополнительной»². К неформально занятым относятся:

- граждане, занимающиеся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица или на индивидуальной основе, независимо от того, имеют они или не имеют государственную регистрацию в качестве предпринимателя;
- лица, работающие в крестьянских (фермерских) хозяйствах, которые не зарегистрированы в качестве юридических лиц;
- лица, занятые оказанием профессиональных или технических услуг (врачи, нотариусы, аудиторы и др.), независимо от того, имеют они или не имеют государственную регистрацию в качестве предпринимателя без образования юридического лица;

¹ Федеральная служба государственной статистики. Обследование населения по проблемам занятости. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticJournals/doc_1140097038766.

² Методологические положения по проведению обследования населения по проблемам занятости. http://www.gks.ru/bgd/free/B99_10/IssWWW.exe/Stg/d030/i030110r.htm.

- лица, занятые оказанием платных услуг по дому (горничные, сторожа, водители, гувернантки, няни, домашние повара, домашние секретари и т.п.);
- лица, работающие по найму у физических лиц, индивидуальных предпринимателей;
- лица, занятые в домашнем хозяйстве производством товаров или услуг, в том числе продукции сельского хозяйства, лесного хозяйства, охоты, рыболовства и ее переработкой, если производимая продукция предназначена для реализации на рынке»¹.

При этом подчеркивается, что «работники, задействованные в неформальных отношениях в производственных единицах, являющихся юридическими лицами, не включаются в неформальный сектор и рассматриваются отдельно»².

Здесь видно, что использование понятия «неформальная занятость» сопряжено с целым рядом трудностей методологического характера, прежде всего из-за выбора критериев неформальности. Отсутствие официальной регистрации у работодателя, безусловно, делает всех нанятых им работников «неформально занятыми». Но при этом к ним не относятся те, кто работает без договора у официально зарегистрированного работодателя.

Выделение тех, кто «работает по найму на основе устной договоренности без оформления документов», показывает другой аспект этой проблемы: «неформальность» — это не только то, где работает человек, но и то, как он оформлен на своей работе. Собственно говоря, именно эти два критерия — работа на неформальном предприятии и неоформленная работа на официальном предприятии — стали главными основаниями, позволяющими относить таких работников к неформально занятым. Но, как и всегда бывает, когда сложное и многоплановое явление пытаются описать с помощью простых критериев, возникает упрощение, не позволяющее описать всю полноту того, что нужно изучить, а изучать неформальную занятость, безусловно, нужно. Статистиков вряд ли стоит упрекать в упрощении, ведь при исследованиях такого масштаба трудно оперировать сложными критериями.

¹ См. «Методологические положения...»

² Там же.

Еще одной интересной попыткой изучения неформальной занятости является исследование О.В. Синявской¹. В нем сделана попытка отойти от определения неформальной занятости как способа оформления найма в том или ином секторе экономики. Основой подхода к изучению неформальной занятости предлагается считать определение известного американского исследователя проблем неформальной экономики Э. Фейджа, который считал, что «неформальная экономика охватывает те виды экономической деятельности, которые связаны с уходом от издержек и исключены из выплат и прав, содержащихся в законах и нормативно-правовых документах, регулирующих отношения собственности, лицензирование деятельности, трудовые отношения, деликты, финансовое кредитование и системы социального обеспечения»².

Иными словами, здесь неформальная экономика определяется как экономическая деятельность вне институциональных рамок, причем уход за пределы институционального регулирования объясняется стремлением не платить издержки, предусмотренные функционированием в рамках системы. Однако извлечь из этого подхода определение неформальной занятости оказывается непросто. Неформальная занятость здесь определяется так: она «охватывает все формы оплачиваемой занятости — по найму и не по найму, которые формально не зарегистрированы и, следовательно, не учитываются статистикой предприятий и налоговыми органами, не подлежат регулированию и не защищены существующими правовыми или регулирующими структурами»³.

В этом определении уже почти не прослеживается идея, заложенная в определении Э. Фейджа, о том, что это не просто деятельность, которая не оформлена, здесь нет главного: неоформленность — это средство экономии издержек. Безусловно, отсутствие регистрации и самой экономической деятельности и труда, который в ее рамках осуществляется, — это все явления

¹ Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика. М.: Поматур, 2005.

² Цитируется по Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России... С. 6.

³ Там же. С. 10.

из области неформальной экономики и занятости. Но еще есть целый ряд явлений, которые трудно однозначно оценить с точки зрения формализованности отношений. Например, «серая зарплата», т.е. ситуация, при которой работник имеет официальное трудоустройство и даже небольшую «белую зарплату», начисляемую с соблюдением всех правил и норм, но одновременно он еще имеет неформальную зарплату, которая может достигать до 90 % его заработка. В какой зоне этот человек работает? С одной стороны, он имеет официальное трудоустройство и даже зарплату, но с другой, большая часть его зарплаты, а следовательно и объемов его работы, рабочего времени, отношений с начальством и т.п., будет определяться неформальной договоренностью о зарплате, который он получает «в конверте».

В результате автор вынуждена вернуться к определению неформальной занятости на основе типа контракта и принадлежности работника к видам деятельности, так как это дает возможность более или менее определенно фиксировать положение работника относительно границы, отделяющей формальную занятость от неформальной. «Определенный таким образом контингент неформально занятых будет включать, с одной стороны, самозанятых без патента или лицензии, незарегистрированных индивидуальных предпринимателей с наемными работниками и без них, лиц, работающих на условиях устного найма на предприятиях неформального сектора, неоплачиваемых работников семейных предприятий и пр., а с другой — наемных работников предприятий формального сектора, работающих без контракта»¹.

Между тем для описания проблемы нестандартности в сфере трудовых отношений данных о неформально занятых явно не хватает. С точки зрения формальности, например, работники частного агентства занятости, имеющие срочный договор, — это субъекты формальных трудовых отношений. Есть зарегистрированная организация, есть трудовой договор. Но заемного работника, если обладать всей полнотой информации о его работе, трудно отнести к тем, чью занятость можно назвать стандартной. Его зарплата занижена по сравнению с теми, кто выполняет такую же работу,

¹ Цитируется по Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России... С. 10.

находясь в штате предприятия, его рабочее время не регламентировано: когда он работает больше нормы, он не получает дополнительной платы, когда меньше, то не получает соответствующей компенсации за простой. У него, как правило, нет соцпакета, он не защищен от произвольного увольнения, наконец, он никак не может влиять на условия своей работы (переговоры с работниками просто исключены)¹. Считать, что заемные работники, обладая всеми атрибутами формальной занятости, относятся к числу «стандартно занятых», было бы безусловной ошибкой.

Это позволяет говорить о том, что «формальность» и «стандартность» занятости — это не одно и то же. Есть вполне формальные виды занятости, которые никак не назовешь стандартными.

Если использовать подход «от противного», то нестандартной занятостью следует считать все, что не относится к стандартной. Именно так и предлагают поступать авторы наиболее известной работы по проблемам занятости в России В. Гимпельсон и Р. Капелюшников. Под стандартной они понимают «занятость по найму в режиме полного рабочего дня на основе бессрочного трудового договора на предприятии или в организации под непосредственным руководством работодателя или назначенного им менеджера. В большинстве стран такой ”стандарт” так или иначе закреплён законодательно»². Отталкиваясь от этого, авторы определяют нестандартную занятость: «Все формы занятости (и трудовых отношений), отклоняющиеся от описанного выше стандарта, <...> могут рассматриваться как нестандартные»³.

Таким образом, нестандартная занятость рассматривается как отрицание норм трудового права. Неудовлетворительность такого подхода очевидна. Одной из часто называемых особенностей нестандартной занятости считается работа по срочным трудовым договорам или по гражданско-правовым договорам (так называемым договорам подряда). Но эти формы найма оговорены в современном российском законодательстве, они вполне

¹ Подробнее см. Бизюков П.В. Герасимова Е.С., Саурин С.А. Заемный труд: последствия для работников...

² Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: Изд. дом ВШЭ, 2006. С. 16.

³ Там же.

легитимны, правда, их применение сопровождается целым рядом условий. Причем непригодность подхода, основанного на отрицании правового стандарта, становится еще более очевидной, если рассматривать ситуацию в динамике. В 2006 г. в Трудовой кодекс (ТК) были внесены изменения, которые расширили применение срочных договоров в малом бизнесе. До этих изменений применение срочных договоров было ограничено едиными требованиями (замена временно выбывших работников, выполнение временных работ и т.п.). Изменения позволили заключать такие договоры по соглашению сторон «с лицами, поступающими на работу к работодателям — субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 чел. (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания — 20 чел.)»¹. Иными словами, то, что до 2006 г. было незаконно и соответственно относилось к сфере нестандартной занятости, стало законным и перешло в разряд стандартной занятости. В такой ситуации изучать особенности занятых в той или другой сфере становится просто невозможным.

Иначе поступают профсоюзы, озабоченные распространением нестандартных и неустойчивых форм занятости. Они используют способ определения через перечисление черт. Например, указывается, что нестандартная занятость связана с работой по срочным, подрядным или неформальным договорам, вне пределов нормальной продолжительности рабочего времени, когда работники получают меньше. А иногда просто перечисляют те формы, которые они считают нестандартными. Например, к нестандартным формам занятости относят следующие формы:

- передача работ на субподряд другим компаниям, когда работа продолжает выполняться на территории предприятия;
- наем работников через агентства занятости — посредников на рынке труда (т.н. «заемный труд», «аутстаффинг» или «лизинг персонала»);
- прямой наем по временным контрактам: для выполнения конкретного задания или на конкретный срок;

¹ Трудовой кодекс РФ, ст. 59. http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_14.html#p965.

- подрядные (гражданско-правовые) контракты;
- «фриланс», «удаленная занятость»;
- «псевдопредпринимательство», «контрактная работа»;
- испытательный срок более трех месяцев;
- «периоды обучения» или «стажировки» без последующего трудоустройства на постоянную работу;
- поденная работа и работа по вызову;
- работа на дому.

Уже из этих многообразных перечислений видно, что здесь тоже нет четких и однозначных критериев, позволяющих разделить тех, кто работает в рамках стандартной и нестандартной занятости. Поэтому не случайно при описаниях ситуации в качестве еще одной важной характеристики нестандартной занятости стали появляться описания последствий, к которым приводят эти отклоняющиеся от стандартных параметры трудовых отношений. В этом случае речь шла уже не просто об отсутствии бессрочного найма, а о найме, исключающем гарантии постоянной работы; не просто о заниженной оплате, а о дискриминационном уровне оплаты, который ставит таких работников в худшие условия по сравнению с теми, кто числится в штате предприятия как постоянный работник. Иными словами, неформальная занятость стала рассматриваться как занятость, ухудшающая положение работника.

Но тут же встал вопрос о том, что не все формы неформальной занятости ухудшают положение работников. Например, многие фрилансеры работают на основе подрядных договоров, а то и вовсе на основе устных договоренностей, но не только не страдают от этого, а наоборот, любую попытку привести их деятельность в русло нормальной, стандартной занятости воспринимают как однозначное ухудшение ситуации. Не только высокооплачиваемые фрилансеры не хотят работать в рамках трудовых стандартов. Есть категории работников, которые не претендуют на сложный труд и высокооплачиваемую работу, которые хотят работать немного, соответственно получать небольшую зарплату, но сохранять свой статус работающих людей.

Наличие таких категорий позволяет говорить, что не всякая нестандартность трудовых отношений плоха и вредна для работников. Поэтому возник еще один термин, который активно используется в последнее время, — **неустойчивая занятость**.

Этот термин тоже не является исчерпывающим, и если раньше он использовался как синоним нестандартной занятости, то с течением времени он был уточнен и приобрел несколько черт, позволяющих конкретизировать его определение¹. Неустойчивую занятость предлагается рассматривать как сочетание «двух категорий контрактного трудоустройства, характеризующихся четырьмя неустойчивыми условиями труда:

Контрактные договоренности:

- i ограниченный срок контракта (фиксированный срок, контрактный срок, временный, сезонный, поденный и случайный труд);
- ii природа трудового взаимоотношения (расщепленные (треугольные) и скрытые отношения найма, ложная самозанятость, контракты с субподрядчиками и агентствами занятости).

Неустойчивые условия

- i низкая заработная плата;
- ii низкий уровень защищенности от прекращения трудовых отношений;
- iii отсутствие доступа к механизмам социальной защиты, льготам и пособиям, традиционно ассоциирующимся с полной и постоянной занятостью;
- iv отсутствие или ограничение возможности для работников реализовывать свои права на рабочем месте».

Безусловным достоинством такого определения является то, что здесь рассматривается не только оформление человека на его работе, но и то, в каких условиях он трудится. Особо нужно подчеркнуть, что в качестве одного из необходимых условий здесь рассматривается проблема соблюдения прав работника. В соответствии с этим определением неустойчивая занятость — это нестандартные формы занятости с низкой оплатой, отсутствием защиты от увольнений, отсутствием системы социальной защиты и невозможностью реализации своих прав.

¹ Доклад Бюро МОТ по деятельности в интересах трудящихся (АКТРАВ), подготовленный к проходившему в 2011 г. симпозиуму «Политика и законодательное регулирование в борьбе с неустойчивой занятостью». МОТ, 2011.

В связи с предлагаемой трактовкой понятия необходимо рассмотреть проблему самого термина **«неустойчивая занятость»**. В русском языке этот термин не несет в себе того смысла, который есть в соответствующем англоязычном термине — **«precarious employment»**, который можно перевести как **«опасная», «сомнительная», «ненадежная»** занятость. Иными словами, речь идет не просто о нестандартной занятости, а именно о **«плохой» нестандартной занятости**, которая, тем не менее, в дальнейшем, в соответствии с установившейся традицией, здесь будет называться **«неустойчивой»**.

Особо нужно подчеркнуть, что в качестве одной из существенных характеристик неустойчивой занятости рассматривается проблема соблюдения прав работника. Поэтому в соответствии с вышесказанным можно дать следующее предварительное определение.

Неустойчивая занятость — это нестандартные формы занятости с низким уровнем оплаты труда, отсутствием защиты от увольнений, отсутствием системы социальной защиты и невозможностью отстаивания работником своих прав и интересов.

Правда, опять встает вопрос о том, где пролегает граница, как оценивать, например, ситуацию, когда заемный работник работает без счета времени, но ему платят среднюю или даже высокую зарплату? Ведь большинство параметров, указанных в определении, в этом случае есть, отсутствует только один — низкая оплата. Дает ли это основание считать, что мы имеем дело с неустойчивой занятостью?

Ответ, как и подсказывает определение, следует искать в том, что определяет характер занятости работника, делает его занятость стандартной, нестандартной или неустойчивой. Речь идет о трудовых отношениях.

Трудовые отношения — это система отношений между работниками и работодателями по поводу включения в трудовую деятельность, условий, в которых будет осуществляться труд, условий увольнения, а также возможностей взаимного регулирования этих отношений.

В рассматриваемом контексте принципиальное значение имеет то, на какой основе строятся трудовые отношения. Очевидно, что основой стандартных трудовых отношений является трудовое право и взаимодействие работников и работодателей в рамках социального партнерства. Нестандартные, а тем более неустойчивые трудовые отношения устроены как-то иначе и должны иметь другую основу. И именно этому и было посвящено данное исследование.

ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ И СОВРЕМЕННЫЙ КАПИТАЛИЗМ

Требования отказа от стандартов и повышения «гибкости» трудовых отношений часто рассматриваются как неизбежное следствие современной экономической системы в модернизированном и глобализированном мире. З. Бауман пишет, что современность становится «текучей», способной расплавлять все существовавшие ограничения в виде норм, правил, социальных институтов¹. Эти ограничения становятся помехой на пути современного капитала, который благодаря политическим трансформациям конца XX в. и техническому прогрессу, прежде всего в области коммуникаций, приобрел наднациональный характер. В новых условиях бизнес ищет наиболее прибыльные сферы, не будучи связан ни территориями, ни пространством, ни национальными рамками. «Капитал упразднил свою зависимость от труда посредством новой свободы передвижения, о которой раньше не приходилось и мечтать. Его воспроизводство и рост стали по большому счету независимыми от длительности того или иного локализованного соглашения с трудом.

Подобная независимость, разумеется, еще не является полной, и капитал пока не так свободен, каким он хочет и пытается быть. Территориальные, т.е. локальные, факторы все еще должны приниматься во внимание в большинстве расчетов, а «вредные полномочия» местных правительств до сих пор способны порождать досадные ограничения этой свободы»².

¹ Бауман З. Текучая современность. СПб.: Питер, 2008.

² Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005. С. 48.

В новой, модернизированной реальности бизнес сам начинает диктовать свою волю властям и требовать от них создания благоприятных условий. «Угроза капитала порвать местные связи и сняться с насиженного места (пусть даже не выраженная в словах, но лишь просто угадываемая) представляет собой нечто такое, с чем любое ответственное правительство должно всерьез считаться и корректировать в соответствии с этим свои действия. <...> Правительству, стремящемуся обеспечить благосостояние своих избирателей, не остается ничего иного, кроме как умолять либо лестью склонять (но не вынуждать) капитал течь в страну. <...> В свою очередь, этого можно добиться или сделать такую попытку, лишь «создавая лучшие условия для свободного предпринимательства», т.е. адаптируя политическую игру к «правилам свободного предпринимательства. <...> На деле это предполагает низкие налоги, немногочисленность либо полное отсутствие правил и, прежде всего, “гибкий рынок труда”. В более общем смысле это указывает на кроткое население, неспособное и нежелающее оказывать организованное сопротивление любым решениям, какие только может принять капитал»¹.

В итоге, как подчеркивает Бауман, «правительства могут надеяться удержать капитал на месте, лишь развеяв все его сомнения в том, что он свободен в своих движениях, сопровождаемых мимолетным уведомлением или вовсе не требующих такового»².

Причем феномен «текучести» проявляется не только в том, что бизнес демонстрирует готовность переместить свои активы в иную точку, где, по его мнению, у него будут лучшие условия. Не имея возможности перенести производство на другую территорию (строительство, добыча ископаемых, транспорт и т.п.), бизнес стал перемещать удобные для него элементы среды в текущую ситуацию. Это хорошо видно на примере привлечения мигрантов, когда ими заменяют местных работников, которые обходятся дороже. Не имея возможности понизить зарплату традиционным работникам, предприниматели завозят работников из других регионов, где приемлемый уровень зарплаты ниже. Так что им нет необходимости перемещать предприятия в сторо-

¹ Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005. С. 49.

² Там же.

ну дешевой рабочей силы, они научились «закачивать» такую рабочую силу извне.

Другим примером «импорта» текучести может служить одностороннее внедрение выгодных для бизнеса норм, которые обеспечивают ему комфортные социальные условия. Например, в предложениях российских либеральных экспертов очевидно прослеживается стремление создать такое же либеральное законодательство, как в рыночно развитых странах. Но, например, обосновывая идею более легкого увольнения работника по примеру того, как это сделано в США, никто не заводит речь о внедрении антидискриминационных законов, которые в Северной Америке весьма эффективно сдерживают произвол работодателей. В этом случае совершенно отчетливо прослеживается стремление «размыть» существующие правовые ограничения, выбирая для этого подходящие инструменты, выдернутые из правового контекста других стран.

Ограничениями, мешающими свободному перемещению капиталов, безусловно, является трудовое право с его стандартами и правилами, а также местные особенности, такие, например, как локальный уровень оплаты труда или социальные стандарты жизнеобеспечения. Работники привязаны к территориям, семьям, рабочим местам. Они не могут быть столь же подвижны, как современный капитал, который «путешествует налегке, не более чем с ручной кладью: портфелем, портативным компьютером и сотовым телефоном»¹. Поэтому «расплавление» трудовых стандартов становится условием конкурентоспособности и эффективности бизнеса в современных условиях. По мнению все того же З. Баумана, у транснационального капитала есть два мощных инструмента, позволяющих ему демонтировать социальные институты в сфере труда — это неопределенность и беспомощность.

НЕОПРЕДЕЛЕННОСТЬ И БЕСПОМОЩНОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТЫ ПОДЧИНЕНИЯ

Неопределенность позволяет работодателям не брать на себя долговременных обязательств, не связывать себя долгосрочными договорами. Тогда при изменении ситуации будет возможность

¹ Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005. С. 49.

действовать так, чтобы минимизировать свои риски, не нести расходов, которые окажутся невыгодными.

Проиллюстрировать это можно с помощью такого примера. В конце 1990-х годов, когда российские власти пытались навести порядок после кризиса и, в частности, бороться за соблюдение трудового законодательства, работодатели стали часто включать в договоры, в пункты о необходимости выполнения каких-то обязательств, фразу — «при наличии необходимых средств у работодателя». Такими или примерно такими по смыслу фразами дополнялись обязательства руководства о регулярной выплате зарплаты, ее повышении или индексации, социальном пакете и т.п. Полностью проконтролировать наличие средств у работодателя работники — даже там, где есть эффективные профсоюзы, — не могут. И такая приписка переводила обязательства в разряд обещаний, выполнение которых совершенно необязательно. Этот массовый и весьма эффективный прием показывает, какими способами формируется неопределенность в трудовых отношениях.

Беспомощность заключается в том, чтобы устранить или ослабить у работников способность к сопротивлению. Работники, лишённые возможности сопротивляться, нужны для того, чтобы устранить возможность выполнения невыгодных для работодателя обязательств. Способные к сопротивлению, они лишают работодателя неопределенности, т.е. возможности сбросить с себя ненужные расходы и риски.

В современной России работники формально наделены институциональными способами защиты. Они могут защищать свои интересы через коллективные трудовые споры и даже имеют право на организацию забастовок. Кроме того, они могут действовать индивидуально, обращаясь в органы государственной власти, призванные регулировать трудовые отношения, — в прокуратуру, гострудинспекцию, суд. Но практика показывает, что право на забастовку было и остается весьма декларативным. Те профсоюзы, которые пытаются действовать строго по закону, скорее всего, обречены на поражение¹.

¹ Бизюков П.В. Как защищают трудовые права в России... В книге описаны несколько трудовых конфликтов, в том числе многолетние конфликты докеров Туапсинского морского порта и авиадиспетчеров из

Не лучше обстоит дело и с индивидуальной защитой трудовых прав. Цена, которую приходится платить работникам, столь велика, что большинство тех, кто пытался защищаться в одиночку, в конце концов, заявляют: *«Если бы я знал, чего мне это будет стоить, я бы никогда этим не занялся!»*¹. Работники, которые пытаются восстановиться после несправедливого увольнения, вернуть себе невыплаченные зарплаты, вынуждены судиться месяцами, а то и годами, сталкиваясь с чудовищной волокитой в госорганах, которые вроде бы призваны их защищать. Нередко это не просто волокита, а еще и предвзятость, когда, например, судьи действуют в интересах работодателей против работников. Но даже преодолев все трудности и добившись решения в свою пользу, работник не может его реализовать: рабочее место сократили, предприятие перерегистрировалось, претензии предъявлять некому. Не случайно большинство работников, столкнувшись с нарушениями своих прав, предпочитают не защищаться, а сменить место работы и не тратить силы, время, деньги и нервы на борьбу с работодателем.

Таким образом, создавая ситуации неопределенности и формируя чувство бессилия, т.е. неспособности защитить свои интересы, современные работодатели усиливают позиции в пространстве социально-трудовых отношений. Мало того, эту ситуацию предлагают считать не просто как нормальную, но и как необходимую, наиболее соответствующую идеям экономического развития общества.

Примером могут служить «Предложения о коренной модернизации Трудового законодательства, включая обновление Трудового кодекса», родившиеся в недрах Российского союза промышленников и предпринимателей и выпущенные летом 2012 г.²

Федерального профсоюза авиадиспетчеров России, которые пытались доказать свою правоту через многочисленные суды, жалобы и т.п., но потерпели поражение.

¹ Подробнее об этом см. Бизюков П.В. Индивидуальные трудовые конфликты: Могут ли работники защитить свои права в одиночку. По материалам проекта «Горячий телефон по трудовым правам». М.: Центр социально-трудовых прав, 2011.

² РСПП «Предложения о коренной модернизации трудового законодательства, включая обновление Трудового кодекса». <http://рспп.рф/position/view/51?year=2012>.

В этом документе декларируется, что «должна быть создана новая система отношений, так как работодатель должен получить возможность в одностороннем порядке решить вопрос о пересмотре условий трудового договора по экономическим причинам (кризисы, спад производства, снижение спроса на продукцию, введение новых технологий, инновационных способов и методов работы и пр.)». Заявляется о необходимости обязать работников вступать в «переговоры по облегчению обязательств, предусмотренных коллективными договорами (соглашениями), если эти обязательства работодателями не могут быть выполнены по объективным причинам (в том числе экономическим)». Выдвигаются требования об отказе от «жестких запретов и ограничений на заключение с работниками срочных трудовых договоров», снятии «излишних ограничений по продолжительности работы за пределами нормального рабочего времени, в том числе по совместительству».

Обширность списка столь велика, что можно с уверенностью говорить о предложениях по полному демонтажу системы стандартов и ограничений в сфере трудовых отношений, в том числе и основополагающих, таких как ограничение максимальной продолжительности рабочего времени, минимальный размер оплаты труда. И все это ради экономического развития, увеличения эффективности экономики.

Особое внимание в этом документе заслуживают упоминания о двух категориях работников. Первая — это «работники с наиболее высокой эффективностью труда», «работники с высокой производительностью», «те, у кого есть желание и возможность работать больше», а вторые — это «малоэффективные работники», «не желающие трудиться эффективно», «ориентированные преимущественно на получение благ и пособий». Первым, по мнению РСПП, надо давать возможность реализовывать свои устремления работать больше и даже давать им возможность зарабатывать больше, а вторых надо поставить в условия, при которых их можно легче увольнять, снижать зарплату и т.п. Иными словами, предлагается не только демонтаж трудовых стандартов, но еще и дифференциация работников по признаку готовности включаться в трудовые отношения, не «скованные устаревшими ограничениями и стандартами».

Предложения РСПП насыщены неоднозначными и неопределенными формулировками, такими как «экономическая необходимость», «рыночная целесообразность», «имеющиеся возможности». Причем в зависимости от этих неопределенных понятий ставятся такие вопросы, как сохранение рабочих мест, величина заработной платы, продолжительность рабочего времени и даже возможность соблюдения (а точнее — несоблюдения) ранее взятых на себя обязательств. Каким должен быть работник, чтобы соответствовать такой системе трудовых отношений?

ПРИГОДЕН ЛИ ЧЕЛОВЕК ДЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ?

В связи с этим целесообразно рассмотреть вопрос о соответствии человека качествам социальной среды, в которую он попадает. В своем исследовании современного общества З. Бауман обращает внимание на «брешь между общественным положением людей де-юре и их возможностями стать индивидуумами де-факто, т.е. управлять своей судьбой и выбирать варианты, которых они в действительности желают. Именно из этой глубокой бреши выделяются наиболее ядовитые миазмы, отравляющие жизнь современных людей. Однако эта брешь не может быть закрыта только индивидуальными усилиями — средствами и ресурсами, доступными в пределах самостоятельной жизненно политической. Перекрытие это бреши — вопрос Политики с большой буквы»¹.

Иными словами, человек не всегда может вписаться в те условия, которые ему предлагают. И разрыв между тем, чего человек желает, и тем, что ему предписывается, может быть велик. Предписывающими правилами создается некий образец человека, а точнее его поведения, который в наибольшей мере им соответствует. По мнению З. Баумана, в современном обществе «быть индивидуумом де-юре означает не обвинять никого в собственных страданиях, искать причины собственных поражений только лишь в собственной лени и праздности и не искать никаких других средств, кроме большего усердия»².

¹ Бауман З. Текущая современность... С. 47.

² Там же. С. 46.

Человек должен соответствовать образцам, и если это не так, то это проблемы самого человека, ну и горе тем, кто решается противоречить тому, что считается «правильным». Основной смысл выделения «положения де-юре» (и соответствующего этому положению человека) и реальными «индивидуумами де-факто» заключается в том, что по разным причинам реальные люди не могут в полной мере соответствовать предписанным для них образцам поведения. Есть множество различий между людьми, но дело не только в том, кто подходит, а кто не подходит к установленным правилам. Дело еще и в том, кто вырабатывает эти правила и каковы они.

Если процесс выработки правил демократичен, если в нем принимают участие все заинтересованные в этом акторы, то можно надеяться, что там будет предусмотрен максимально широкий набор вариантов приемлемого поведения. Ну а если какие-то акторы оказались выключенными из процесса формирования правил и образцов, то высока вероятность, что «легитимность» обретут только те образцы, которые максимально выгодны «актору-законодателю». И не самое страшное, если приемлемых образцов будет немного и они будут жестко регламентированы. Гораздо опаснее, если в качестве главного правила провозглашается возможность господствующего актора устанавливать такие правила и образцы, которые ему выгодны именно в этот момент и в этой ситуации, и менять, когда у него возникает в этом необходимость. В последнем случае разрыв между «положением де-юре» и «индивидуумами де-факто» будет постоянно поддерживаться.

Если преломить идею с «положением де-юре» и «индивидуумами де-факто» на сферу трудовых отношений, то здесь появляется возможность по-иному взглянуть на проблему стандартной, нестандартной и неустойчивой занятости. Стандартные трудовые отношения формируются в рамках трипартизма¹, на международ-

¹ Трипартизм (лат. tripartitus — состоящий из трех частей) — принцип регулирования трудовых и связанных с ними экономических отношений, основывающийся на равноправном взаимодействии, сотрудничестве представителей наемных работников, органов государственной власти и представителей предпринимателей, работодателей. Принцип Т. используется практически всеми социальными государствами для

ном уровне, в каждом государстве, в отрасли, в регионе, на предприятии или в организации. Работники, работодатели и государство (иногда как непосредственный участник переговоров, а иногда как опосредованный — через законы и органы, ответственные за его соблюдение) формируют границы своего взаимодействия, определяют способы регулирования противоречий, т.е. трудовые стандарты. В процессе таких переговоров они формируют положение де-юре на какой-то фиксированный срок, после которого будет пересмотр ситуации и ее реформатирование (или сохранение).

Актеры входят в поле, созданное этим порядком, причем чем дольше действуют сформированные там договоренности, тем больше возможностей у них приспособиться к нему, а значит спланировать свои действия, сформировать тактику и стратегию своего поведения. Там, где стандарты действуют десятилетиями, люди могут начинать себя готовить к трудовой деятельности с ранних лет, понимая, какое поведение ожидается от них, какими качествами следует обладать, чтобы быть успешным, каким вообще может быть успех. Вопрос в том, насколько много существует индивидуальных траекторий, которые можно рассчитать в рамках сформированного социального пространства. Если в западных странах с развитой рыночной экономикой таких траекторий было достаточно много, то в условиях советских трудовых стандартов количество возможных вариантов было гораздо меньше. Например, уже упоминавшееся словосочетание «зарплата инженера» означало, что каким бы квалифицированным ни был инженер, какой бы специальностью он ни обладал (экономист, технолог, строитель, программист и т.п.), в большинстве случаев он будет получать зарплату чуть ниже среднего уровня — 120–130 руб.

решения основных общественно значимых проблем регулирования социально-трудовых отношений (выработка и реализация социальной политики государства, направленной на решение задач занятости населения, роста оплаты и улучшения условий труда, социальной защиты работников, поддержки отечественной социальной экономики, предпринимательства и др.), обязательно участвуют вышеперечисленные три стороны социально-трудовых отношений. (Социальное государство: Краткий словарь-справочник. М., 2002. <http://voluntary.ru/dictionary/985/word/tripartizm>).

в месяц. «Выпрыгнуть» из этой траектории можно было, либо перейдя в категорию рабочих и смирившись с тем, что будешь получать больше, но приобретенная квалификация окажется невос требованной, либо выбившись в номенклатуру, где получают уже не за знания, а за должность.

Главной проблемой стандартизированного социального пространства является то, что оно, отмечая запрещенные образцы поведения, не учитывает новые и отличающиеся варианты. Возникающие здесь противоречия между новым и стандартным тем острее, чем жестче установленные рамки и чем меньше индивидуальных стратегий может быть реализовано в установленных рамках.

Ответ на вопрос о том, может ли труд осуществляться без каких либо стандартов, очевиден — не может. Например, отказ от максимальной продолжительности рабочей недели не означает исчезновения стандарта продолжительности рабочего времени. В этом случае принимается более высокий стандарт или стандарт, при котором нормой считается отсутствие ограничений: *«Главное правило — это отсутствие правил!»*. Или другой пример: в российском трудовом законодательстве с 2002 г. установлена норма, в соответствии с которой минимальная заработная плата не может быть ниже прожиточного минимума. Однако вместо нее уже более десяти лет действует другая, на основании которой минимальная зарплата может быть ниже прожиточного минимума на протяжении какого-то времени. Так что отсутствие норм — это всегда существование каких-то других норм, стандартов и правил.

Отказ от традиционных правовых стандартов в трудовых отношениях означает, что «положение де-юре» заключается либо в децентрализации стандартов, либо в отказе от согласования стандартов и установлении их только с учетом интересов одного или нескольких (но не всех) акторов, участвующих в процессе взаимодействия.

В условиях децентрализации стандартов акторы выстраивают свои взаимоотношения на иных основах, чем те, которые заложены, например, в законодательстве. Они придумывают нечто свое — то, что их устраивает и на основе чего они строят свои отношения. Например, феномен «серой зарплаты» основан на том, что работники и работодатели отказываются от уплаты налогов

с заработной платы, и это устраивает обе стороны, хотя нарушается установленный закон. Величина налогов становится для работников прибавкой, а для работодателя — средством снижения издержек на зарплату.

Но децентрализованный отказ от стандартов не исключает процесса согласования между участниками взаимодействия. А вот если стандарты устанавливает одна сторона, то здесь возникает качественно иная ситуация. В этом случае действуют стандарты, которые не являются продуктом соглашения, они навязаны, и другая сторона действует на их основе не добровольно, а вынужденно. Примером может служить та же «серая зарплата», но не являющаяся продуктом соглашения, а навязанная работодателем: работа есть только у тех, кто готов получать зарплату именно таким образом. Соответственно для каждого варианта созданного порядка требуется поведение (да и работник) с соответствующими качествами.

Для «серой зарплаты», которая является продуктом соглашения, требуется работник, который может оценить плюсы и минусы этой ситуации, потери и приобретения, соотносить свое текущее положение с будущим или как минимум готовый действовать «как все». А вот для навязанной «серой зарплаты» требуется другой тип поведения. Прежде всего, нужна покорность и неспособность к сопротивлению. Здесь не нужно, чтобы работник рефлексировал, думал о будущем или сравнивал себя с другими, или опять-таки был готов действовать «как все», «как требуют».

Таким образом, в нестандартных трудовых отношениях большое значение имеет то, как эти самые отношения формируются, а уж потом встает вопрос о том, какие это отношения: как оформлен найм, каковы система оплаты и ее размер, какие существуют режимы и условия работы. Не менее важно понимать, каким должно быть поведение работников в трудовых отношениях, формируемых тем или иным образом, как они включаются именно в такой тип отношений, как ведут себя и что влияет на их поведение. Наконец, как они видят свои перспективы в рамках сложившихся трудовых отношений. Именно этому и было посвящено исследование, результаты которого излагаются ниже.

3. ПРОГРАММА И МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

ОСНОВНАЯ ПРОБЛЕМА ИССЛЕДОВАНИЯ

В современной российской экономике до сих пор не завершены трансформационные процессы. Начавшийся двадцать лет назад уход от плановости и централизации так и не завершился полноценным переходом к рыночной и демократической экономической системе, основанной на конкуренции, равенстве экономических субъектов, социальной ответственности. Вектор экономического развития до сих пор не сформировался, однозначной эволюции в сторону рынка нет, а иногда даже видно движение вспять. Разумеется, затянувшиеся трансформации привели к серьезным кризисным явлениям, на которые, кстати, наложился кризисные явления глобального уровня. Это и мировой экономический кризис, и кризисные явления, связанные с глобализацией.

В трудовых отношениях главный комплекс проблем сконцентрировался вокруг вопроса о соотношении стандартных и отличающихся от них трудовых отношений. Гибкость труда, нестандартные и неустойчивые трудовые практики... Каково их место в современной экономике? Это новая трудовая реальность, которая полностью заменит стандартные трудовые отношения, или это новый сектор, который со временем обретет границы и будет сосуществовать со стандартным трудом, или, наконец, это дефект, вызванный ослаблением традиционных социальных институтов, и тогда с этим надо бороться?

Однозначных ответов на эти вопросы пока быть не может. Здесь требуется широкое изучение целого комплекса проблем — от форм занятости и рынков труда до проблем права и трудовой этики. Необходимо рассматривать проблемы гибкости и нестандартности труда с позиции экономики в целом, работодателей и, не в последнюю очередь, работников, так как есть немало оснований предполагать, что отказ от трудовых стандартов существенно ухудшает их социальные позиции.

Использование нестандартных и неустойчивых форм занятости порождает серьезное противоречие: с одной стороны, такие формы занятости позволяют снижать трудовые издержки предприятий, повышать их экономическую эффективность и конкурентоспособность, а с другой — происходит ухудшение положения работников, которые теряют гарантии, заработок, попадают в зависимую ситуацию. Кроме того, возникает еще целый ряд негативных долговременных последствий для работников. И все это сводится к вопросу о том, насколько оправдано в современной отечественной экономике применение нестандартных и неустойчивых форм занятости.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Главной целью данного исследования стал поиск факторов формирования неустойчивой системы трудовых отношений и определение особенностей социальных позиций работников, участвующих в такой системе отношений. Спецификой данного исследования является представление проблемы в той форме, в какой она видится самим работникам.

Для достижения поставленной цели необходимо было решить комплекс исследовательских задач.

Во-первых, получить информацию о системе нестандартных трудовых отношений, в которые включены работники различных отраслей.

Во-вторых, провести сравнение различных параметров трудовых отношений (таких как система найма, система и размер оплаты труда, режимы труда и отдыха, частота и величина переработок и недоработок, возможности получения очередных оплачиваемых отпусков и отпусков по нетрудоспособности (больничных), наличие социального пакета и др.).

В-третьих, обозначить причины включения в трудовые отношения, отклоняющиеся от стандартных.

В-четвертых, определить степень удовлетворенности работников такими трудовыми отношениями.

В-пятых, определить готовность работников сохранять подобные отношения.

ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ

Поставленные цели определяют выбор предмета и объекта исследования. Предметом исследования являются нестандартные трудовые отношения в их различных проявлениях. Под трудовыми отношениями понимается комплекс взаимодействий между работниками и работодателями, обуславливающий включение работников в деятельность, необходимую работодателям (трудо­вую деятельность), за которую работники получают вознаграждение в той или иной форме. Под комплексом взаимодействий, обуславливающих включение работников в трудовую деятельность, понимаются следующие виды:

- взаимодействия по поводу найма, его сохранения и прерывания (увольнение), выработки и изменения условий найма;
- взаимодействия по поводу оплаты труда, ее величины, применения тех или иных систем оплаты, изменения систем оплаты труда, условий премирования, штрафов;
- взаимодействия по поводу рабочего времени и времени отдыха, дополнительной и сверхурочной работы, сокращения рабочего времени;
- взаимодействия по поводу условий труда, работы в условиях производственных вредностей, компенсаций за вредности, использования средств обеспечения безопасности;
- взаимодействия по поводу обеспечения работников дополнительными социальными благами (социальный пакет);
- другие аспекты, являющиеся значимыми для включения работников в трудовую деятельность.

В качестве главного критерия нестандартности трудовых отношений было взято отсутствие бессрочного найма, оформленного официальным трудовым договором. Это позволяет рассматривать широкий круг ситуаций, складывающихся в сфере, не отвечающей критериям стандартной занятости. При всех недостатках этого критерия с учетом высказанных ранее соображений для поиска информантов он оказывается вполне пригодным.

Объектом данного исследования стали работники, которые непосредственно участвуют в трудовых отношениях подобного рода (не имеющие официального бессрочного трудового договора). Это означает, что в поле зрения попали те, кто имеет:

- официальный срочный трудовой договор;
- официальный гражданско-правовой договор на выполнение определенного объема работ (подрядный договор);
- неофициальный, в том числе устный, договор.

Рассматривались и случаи, когда один работник имеет трудовые отношения с несколькими работодателями и хотя бы один из них относится к перечисленным выше.

МЕТОДЫ СБОРА ИНФОРМАЦИИ

Поставленный набор задач, особенности предмета и объектов, а также имеющихся возможностей во многом определил методические подходы к проведению исследования. Подобного рода разведывательные исследования могут быть выполнены только с помощью **качественных методов сбора информации**, так как явление во многом еще не описано, не структурировано и не определено в той мере, в какой это должно быть, например, для количественного исследования.

В качестве основного метода выбран **метод свободного фокусированного и экспертного интервью**. Интервью фокусировалось на том, в какие именно трудовые отношения вовлечены информанты, как они наняты, как оплачивается их труд, каков режим их работы и т.п. Кроме работников, опрашивались эксперты, т.е. люди, не включенные в нестандартные трудовые отношения, но имеющие информацию о том, как они возникают и регулируются. Прежде всего, это были представители профсоюзов — лидеры первичных организаций и руководители региональных, отраслевых и федеральных структур. Планировалось получить информацию и от представителей работодателей, имеющих опыт организации и управления работниками в условиях нестандартных трудовых отношений.

В ходе интервью с работниками фиксировалась следующая информация:

- основные социально-демографические характеристики информанта: пол, возраст, семейное положение, образование;
- характеристики информанта как работника: квалификация, опыт работы, число мест работы, тип задач, с которым работает информант;

- положение работника в пространстве социально-трудовых отношений (в системе горизонтальных и вертикальных отношений), наличие профсоюза и включенность в него, система и практика разрешения трудовых противоречий и конфликтов;
- система найма и заключения трудового договора;
- система оплаты труда, поощрения и наказания;
- рабочее время и интенсивность труда;
- система условий и охраны труда;
- соцпакет как система дополнительных благ;
- оценка работником системы социально-трудовых отношений, в которых он находится;
- перспективы, ожидания работника, связанные с системой трудовых отношений.

В ходе интервью с профсоюзными лидерами и другими экспертами фиксировалась следующая информация:

- основные профессиональные характеристики (образование, стаж, опыт работы вне профсоюза);
- что, по мнению эксперта, понимается под понятием «неустойчивая занятость»;
- когда эксперт впервые столкнулся с неустойчивой занятостью;
- мнение по поводу причин появления и распространения неустойчивой занятости;
- мнение по поводу перспектив неустойчивой занятости.

Если эксперт владел информацией о ситуации на конкретном предприятии, то ему задавался блок вопросов, направленных на выявление и описание ситуации:

- когда на предприятии появилась неустойчивая занятость, кто попал в ее сферу, оправданность появления неустойчивой занятости;
- как рекрутируются работники на неустойчивые рабочие места, как оформляются отношения с ними;
- как оплачивается труд работников на неустойчивых рабочих местах, системы оплаты их труда;
- какие графики используются на неустойчивых рабочих местах, недоработки, переработки, их распространенность и оплата;

- условия труда и системы компенсаций на неустойчивых рабочих местах;
- система социальной защиты на неустойчивых рабочих местах;
- соцпакет;
- социальные отчисления;
- конфликты и противоречия на неустойчивых рабочих местах;
- возможности для индивидуального регулирования;
- регулирование конфликтов через профсоюз;
- обращение к государственным регулирующим органам;
- перспективы распространения неустойчивой занятости;
- оценки неустойчивой занятости: экономическая эффективность неустойчивой занятости в отрасли (на предприятии), социальные последствия неустойчивой занятости в отрасли (на предприятии);
- возможна ли, по мнению эксперта, нормализация неустойчивой занятости и разграничение между традиционной (устойчивой) и неустойчивой занятостью.

Кроме того, профсоюзным экспертам с учетом того, что профсоюзы резко выступают против неустойчивой занятости, задавался блок вопросов по поводу противодействия неустойчивой занятости:

- что предпринимал профсоюз для ограничения (устранения) неустойчивой занятости;
- насколько это было успешно;
- какие при этом встречались трудности, какие были успехи;
- наличие опыта других организаций по ограничению неустойчивой занятости.

ИНФОРМАЦИОННАЯ БАЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Всего в ходе исследования было проведено 33 интервью с работниками. Среди них выделены две группы. Во-первых, это работники с низким и средним потенциалом, работающие в условиях, которые заведомо можно отнести к сфере неустойчивой занятости: мигранты, работники кадровых агентств, временные

работники и т.п. (24 интервью). Во-вторых, это работники со средним и высоким потенциалом, которые работают вне сферы стандартной занятости: творческие работники, фрилансеры, специалисты и т.п. (9 интервью). 23 интервью проведено с работниками, которые трудятся на официально зарегистрированных предприятиях и в организациях, 10 интервью проведено с работниками из сферы неформальной занятости.

Кроме того, были опрошены специалисты, работодатели и лидеры профсоюзов, как первичных организаций, так и региональных (12 интервью).

Важным условием исследования стало отраслевое и региональное разнообразие. Опросы проводились в следующих регионах: Кемеровская область (г. Кемерово), Омская обл. (г. Омск), Самарская обл. (г. Самара), г. Москва, г. Санкт-Петербург, Ленинградская область (г. Кингисепп), Краснодарский край (г. Ейск).

Отраслевое разнообразие тоже рассматривалось как важный аспект, позволяющий увидеть неоднородность трудовых практик. В ходе исследования были опрошены работники машиностроительных и металлургических предприятий, пищевой промышленности, сферы услуг, культуры, сотрудники средств массовой информации и общественных организаций, строители, преподаватели и научные сотрудники.

ОБРАБОТКА И АНАЛИЗ МАТЕРИАЛОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

Все полученные интервью транскрибировались. В ходе обработки с помощью программы ATLAS.ti в текстах выделялись смысловые единицы, индикаторы и категории, необходимые для анализа.

При анализа материалов выделялись следующие особенности:

- оценки работников и экспертов состояния трудовых отношений;
- стабильность отношений, оценка влияния работников на трудовые отношения;

- особенности механизма регулирования трудовых отношений, способы разрешения конфликтных ситуаций и противоречий;
- социальный капитал работников и степень его влияния на ситуацию;
- влияние институциональной системы на ситуацию;
- оценка необходимости и возможности изменения ситуации в сторону большей стабильности и определенности;
- основные параметры неустойчивости системы трудовых отношений.

ОСНОВНАЯ ГИПОТЕЗА ИССЛЕДОВАНИЯ

Уже на стадии теоретического изучения ситуации появились основания считать, что **главной особенностью неустойчивой занятости следует считать отсутствие у работников возможности участвовать в регулировании трудовых отношений на своем рабочем месте**. Для них трудовые отношения являются заданными, заранее определенными. Причем эта предопределенность носит ярко выраженный проработодательский характер, т.е. трудовые отношения, в которые предлагается включиться работнику, сконструированы таким образом, чтобы не только обеспечить работодателю максимально возможную экономию трудовых издержек, но и гарантировать ему доминирование, отсутствие возможностей сопротивления со стороны работников.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ

Поиск людей, чья занятость может быть охарактеризована как неустойчивая, не представляет особых затруднений с точки зрения формального критерия (отсутствие стандартного и бессрочного трудового договора). Таких людей, как оказалось, довольно нетрудно найти. Трудность заключалась в другом: неустойчивость определялась, а точнее проявлялась через большое количество факторов. Сложно сказать в каждом конкретном случае, что делает трудовые отношения неустойчивыми. Даже выбранный в качестве главного при отборе информантов критерий — отсутствие бессрочного формального найма — не всегда определяет неустойчивость трудовых отношений. Ниже, при рассмотрении основных параметров трудовых отношений, будет делаться попытка не только показать разнообразие того или иного вида взаимодействия, но и посмотреть на них с точки зрения того, как они влияют на устойчивость (неустойчивость) всей системы трудовых отношений на данном рабочем месте.

КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ОЦЕНКИ

Изучение любого явления следует начинать с оценок его величины, значимости и распространенности — иными словами, с количественной оценки. Выше уже говорилось, что количественных данных о нестандартных формах занятости практически не существует, прежде всего по причине слабой определенности этого явления. Тем более нет данных о неустойчивой занятости как разновидности нестандартной. Пожалуй, единственным способом хоть в какой-то мере оценить количество работников, работающих вне стандартных условий занятости и соответствующих им трудовых отношений, являются данные о количестве занятых в неформальном секторе.

Выше уже говорилось о том, что понятия неформальная, нестандартная и неустойчивая занятость не тождественны. Впро-

чем, нельзя не понимать, что между ними немало общего, и на основании данных о численности работников, вовлеченных в неформальный сектор, можно хотя бы понять, насколько велико это явление.

Федеральная служба государственной статистики в своем ежемесячном обследовании занятости населения (ОНПЗ)¹ приводит следующие данные о количестве занятых в неформальном секторе экономики — 14974 тыс. чел., или 20,7 % от численности занятого населения². Причем для подавляющего числа занятых в неформальном секторе (89 %) это главная и единственная работа.

Данные о числе занятых в неформальном секторе за последние годы приведены в табл. 1.

Таблица 1

**Изменение количества занятых в неформальном секторе
за 2006–2012 гг. (тыс. чел.)³**

Годы	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012*
Количество занятых	11640	11597	13602	12314	10430	11970	14974

*Примечание: данные за сентябрь 2012 г.

Из таблицы видно, что за последние семь лет количество неформально занятых увеличилось, хотя рост не был монотонным. В 2010 г. зафиксировано снижение числа неформально занятых, но в 2012 г. количество работников, вовлеченных в этот сектор, вновь возросло. Приведенные данные дают возможность представить, насколько велик этот сектор. В 2012 г. каждый пятый работник трудился вне официальных рамок.

¹ Подход и методология изучения неформальной занятости в рамках ОНПЗ изложены выше, в разделе 2 «Теоретическая модель исследования»

² Обследование населения по проблемам занятости — 2012 г., 3-й квартал. http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_30/Main.htm

³ По данным ОНПЗ. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/publishing/catalog/statisticJournals/doc_1140097038766.

Иной подход к определению численности неформально занятых у В. Гимпельсона и А. Зудиной¹. Они предлагают «остаточный подход», суть которого заключается в том, что из численности занятых в экономике надо вычесть число занятых в корпоративном секторе. Результат, по мнению авторов, отражает более полную картину, так как при опросах населения, на которых основываются данные ОНПЗ, возможно причисление людьми себя к организации, даже если они устроены в ней неформально. В соответствии с предлагаемым подходом были сделаны следующие оценки: в 2009 г. численность работающих вне корпоративного сектора составляла почти 20 млн чел. (против 12,3 млн чел. по данным ОНПЗ), или около 30 % от численности занятых. По мнению В. Гимпельсона и А. Зудиной, данные ОНПЗ отражают нижнюю границу, а при использовании разных подходов и методик подсчета могут быть получены данные, превышающие эти значения.

О. Синявская в своей работе, посвященной проблемам неформальной занятости, опирается не на статистические данные, а на выборочные исследования и оперирует процентами, долей неформально занятых среди трудоспособного населения². Ссылаясь на разные исследования (РМЭЗ, Московского центра Карнеги (МЦК), она приводит данные первой половины 2000-х годов. Например, данные МЦК (2000 г.) — до 22 % трудоспособного населения вовлечено в неформальную занятость, данные РМЭЗ — 18 %.

Разумеется, эти исследования имеют разную методологию, различные подходы, но получаемые оценки близки. От пятой части до четверти работников трудоспособного возраста вовлечены в неформальную деятельность. В любом случае это немало и позволяет говорить, что нестандартная и неустойчивая занятость тоже могут считаться весьма распространенными явлениями.

¹ Гимпельсон В. Е., Зудина А. А. «Неформалы» в российской экономике... С. 15.

² Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России... С. 24.

НЕУСТОЙЧИВЫЙ НАЙМ

Выше уже неоднократно говорилось, что важнейшей чертой неустойчивой занятости является отсутствие бессрочного трудового договора. Поэтому вопрос о найме, а точнее о том, что собой представляет трудовой договор в ситуации неустойчивой занятости, изучался в первую очередь. При рассмотрении этого вопроса необходимо было понять, как соотносится реальный трудовой договор работника с работодателем с его формальным отражением в документе под названием «трудовой договор». На то, что существует два договора — один на бумаге, а другой как устное соглашение — натолкнули ответы тех информантов, которые имеют формальный договор. Часть опрошенных не имела никакого договора и работала только на основании устных договоренностей. Роль формальных трудовых договоров для опрошенных нами работников оказалась ничтожной: в лучшем случае они знают только о факте существования этого договора, а вот его содержание для них почти не имеет значения. Они ограничиваются знанием о факте заключения договора, в лучшем случае — о сроке, на который он заключен.

«То, что договор срочный... Форма вашего договора, возможно, не дает большей стабильности? Есть с этим проблемы?»

Мы в этих вопросах доки слабые, заключили договор на год, мы знаем, что в этих рамках будем чувствовать себя стабильно и комфортно. А не какие-то там розовые мечты и голубые планы» (оператор колл-центра).

Другие сообщают о том, что в их договорах есть какое-то содержание.

«У вас есть на руках подписанный трудовой договор?»

Я даже не помню. Вроде есть, только где, не знаю.

Какие там разделы?

(пауза) Не помню ни одного.

Насколько подробно вы обсуждали с руководителем условия договора? Ваши пожелания каким-то образом были учтены?

Разговор был. Режим, понятно, ты должен соблюдать. Не буду соблюдать — работодатель имеет право понизить зарплату до 70 руб. в час. За норму в час по договору мне платят 100 руб., а если я нарушил — понижают до 70 руб.» (вахтовик, работник машиностроительного предприятия).

«У вас есть на руках подписанный договор подряда?»

На руках нет. Читала, подписывала, но дальнейшим не интересовалась. Может, они лежат в свободном доступе.

Какие там разделы?

Я знаю, что там разделы есть по срокам, по оплате труда. Т.е. меня интересовала оплата труда, как там минуты, часы, связь оплачивается, анкеты. Договор небольшой, что мы обязуемся сдать в срок. Стороны написаны, предмет договора, сроки и оплата.

Насколько подробно вы обсуждали с руководителем условия договора?

Я не обсуждала. Если вопросы и были, то только по оплате. Нам приходится несколько договоров подписывать, я подписала договоров 5–6, наверно. Почитала, по срокам, по стоимости...» (оператор колл-центра).

Содержание этих договоров работников волнует мало, они понимают, что формальный договор — это документ, составляемый для каких-то других нужд, может быть для бухгалтерии, для установленного документооборота, но никак не для регулирования реальных трудовых отношений. Договор может даже составляться на человека, работающего в другой организации и выполняющего совершенно другие функции.

«Теперь давай про систему найма твою. Трудового договора нет?»

Нет.

И трудовая книжка не оформлена?

Нет.

Т.е. ты формально не работаешь?

Нет.

Тогда вот расскажи, почему это, как это объяснялось, как ты на это смотришь?

Сначала, вообще-то все это обещалось в течение первых трех месяцев... Потом выяснилось, что бухгалтер, которая находится в организации, она отказывается вести кадровый учет, в связи с тем, что ей за это доплата не светит. А привлечение бухгалтера исключительно для ведения дел сотрудников (имеется в виду оформление зарплаты, осуществление платежей и налогов. — авт.) выходит в немалую копеечку.

Потом я поставила этот вопрос ребром: «Вы же обещали мне официальное трудоустройство!». На что мне сказали, что, ну потерпи, потерпи, мы этот вопрос решим, решим — и все до сих пор решается, вот уже второй год. Когда я очередной раз напомнила об этом, то мне предложили устроиться администратором в дружественную фирму знакомых моей руководительницы. Но мне совершенно не хочется идти в какое-то ООО «Ромашка» на такую должность. Мне как-то не очень хочется получить такую запись в трудовую книжку.

Лучше никакой записи, чем такая?

Ну, вообще да, для меня да.

А почему?

Вообще я исполнительный директор, это руководящая должность, а администратор — это должность «подай — принеси», мне в своей трудовой книжке не очень хотелось бы такое иметь» (исполнительный директор общественной организации).

Официальные трудовые договоры **играют роль ширмы**, за которой скрываются реальные договоренности.

«Как вы оформлены на этой работе?»

Ну, простой трудовой договор.

Полностью официальный договор? И с трудовой книжкой?

Нет, без трудовой книжки, ну это не совсем трудовой договор. Это такой наем получается.

Один раз с договор заключался?

Нет, он каждый год продлевается

И какие разделы в этом договоре?

Ну, там следить за техническим состоянием автомобиля, не пить, не курить, вежливо обращаться с пассажирами» (водитель маршрутного такси).

В последнем случае в ходе дальнейшего интервью выяснилось, что водитель маршрутки имеет четкое представление о таких вещах, как план по выручке, график работы, порядок выделения средств на содержание и ремонт машины, регулирование ситуации в случае попадания автомобиля в дорожно-транспортное происшествие и т.п. Но все это определяется не в договоре.

Из проведенных интервью удалось понять, что для реальных договоренностей есть две формы: ***установленный порядок*** и ***произвольные соглашения***.

«Установленный порядок» заключается в том, что в организации или у данного работодателя выработалась некая устойчивая конфигурация трудовых отношений. Она существует какое-то (как правило, длительное) время, она удобна работодателю, который не допускает возможности, что этот порядок будет изменен ради отдельного работника. Работник включается в ту систему отношений, которая ему предлагается и на изменение которой он не может повлиять.

«Когда вы шли сюда работать, вы что-то знали об этой работе или шли в неизвестность?»

Нет, у меня здесь работала подруга, поэтому я не шла в неизвестность. Мне сказали, какая зарплата, какой график работы. Меня брали в «Новости», это была пятидневная рабочая неделя, по семь часов в день. Причем там еще были смены, которые начинались в пять часов и заканчивались в 11 часов утра. Даже не в пять, а в полпятого.

Как вообще вас оформили?

Оформили по заказу, авторский заказ.

Вы там работали не как наемный работник, а как автор?

Это был так называемый фрилансерский контракт. Я не очень сильно его читала, поскольку мне нужна была работа, мне объяснили условия, и я не сильно вчитывалась в то, что в контракте было написано. Вот, кстати, такая весьма распространенная ошибка, когда человек ищет работу, он не очень читает условия. Но даже если читает, то соглашается и... вот эйфория у человека от того, что его берут на работу, она заслоняет все те огрехи, которые он даже если и видит, то все равно не реагирует на это.

<...>

Еще вот по поводу контракта. Там указывались какие-то условия, например, размер вознаграждения?

Нет, ничего.

А как это так?

Ну, размер вознаграждения мне сказали, что я вот чистыми буду получать вот столько-то. Это в американских долларах, ну естественно в рублевом эквиваленте» (радиожурналист).

Причем способ оформления журналиста известной радиостанции, по сути, мало чем отличается от того, как нанимают работника-вахтовика на машиностроительное предприятие.

«У вас есть на руках подписанный трудовой договор?»

Есть.

Какие там разделы?

Обязанность сторон. Работодатель обязан обеспечить меня всем необходимым, а работник обязан выполнять работу качественно и без задержек, в определенное время. Это основные пункты договора.

Насколько подробно вы обсуждали с руководителем условия договора? Или вам принесли его, вы подписали, на этом все и закончилось?

Так устно сначала побеседовали, сколько бы хотелось иметь заработок, какая загруженность Вас привлекла бы, сколько можете находиться здесь — месяц, два, больше. Достигли определенных договоров» (вахтовик, работник машиностроительного предприятия).

В обоих случаях можно понять, что договор как юридический документ не имел особого значения. Работники понимали условность этого документа, поэтому и не вникали в его содержание. Они ориентировались не на то, что написано, а на то, что им обещали в устной беседе. Для них было важным понять, каковы будут стартовые условия. Если условия приемлемы — по зарплате, режиму, условиям и т.п., то надо соглашаться. Устроившись на работу на первоначальных, пусть даже и на невыгодных условиях (и это подтвердили рассказы информантов), они начали искать возможности для изменения своей позиции: более выгодные ставки, более выгодные графики — пытаясь перейти на позиции штатных работников, трудящихся в рамках стандартных трудовых отношений.

Установленный порядок подразумевает некое единство параметров. Работники получают одинаковую зарплату и работают в одинаковых условиях. Когда работник уходит, то на его место берут другого, на такие же условия, определенные в рамках того самого «порядка». По сути дела, это *стандартные трудовые отношения, только стандарты взяты не из закона, они разработаны работодателем и последовательно и пунктуально им применяются*. Разумеется, применяемые в рамках установленного порядка стандарты позволяют избежать затрат, предусмотренных законом, обеспечивают возможность манипулирования работниками, их трудом.

Второй вид нестандартных договоренностей можно назвать **«произвольным соглашением»**: здесь для каждого работника, для каждого этапа работ, для каждого проекта формируется индивидуальный набор условий и параметров. **Произвольное соглашение** формируется иногда в договорном, а иногда в одностороннем порядке, исходя из необходимости сторон друг в друге. Это максимально гибкая форма оформления трудового соглашения, но здесь большое значение имеет то, как такие соглашения заключаются.

В целом ряде случаев такие соглашения заключаются между работниками и работодателями как **между равными экономическими субъектами, полноценными экономическими партнерами**, которые не позволяют ущемлять свои интересы. Как правило, в качестве работников здесь выступают носители высоких, особенных или очень востребованных квалификаций. Чем больше потенциал такого работника, тем выше степень его участия в формировании условий своей работы. Чаще всего это те, кого называют фрилансерами. Ниже приведены выдержки из интервью с дизайнером из среднего по величине провинциального города. Главное в этих цитатах в том, что практически все аспекты деятельности этого специалиста связаны с тем, что он сам контролирует все условия, в которых он работает.

«У меня, как правило, есть портфель заказов — два-три заказа, параллельно ведутся, и когда один заканчивается, я начинаю другой искать...

У меня самый навороченный компьютер, все лучшее программное обеспечение...

Я постоянно в курсе того, что происходит на рынке материалов, заезжаю в магазины, посмотреть, поговорить и узнать, что появилось нового и интересного...

Когда работы много, я привлекаю других людей, чтобы они прорабатывали детали...

Я стараюсь брать интересные заказы, хотя неинтересных заказов не бывает...

Хочется уже не только денег заработать — хочется уже какого-то признания... Чтобы имя было. Оно и так уже есть, но хочется сделать что-то интересное, например, интерьер театра...» (дизайнер).

А вот как описывает свою работу еще один фрилансер из другого провинциального города, только теперь это музыкант.

«Я числюсь пианистом в ведомственном оркестре, но так как у нас произошло сокращение, то остался только духовой оркестр, там пианист не нужен. Хотя для организации многих торжественных концертов, вечеров

я нужен как концертмейстер. А еще я имею квалификацию звукооператора, ну и еще композитор и аранжировщик...

Я для них практически незаменим, они могут найти хорошего звукооператора, но он не пианист, найдут пианиста, но он не сможет музыку сочинить, аранжировку сделать...

Иногда могут попросить поиграть на концерте, поаккомпанировать. Если это наше ведомство проводит, то ничего не платят, а если приглашают в другие организации, то это за отдельную плату...

Я еще устроен на четверть ставки в двух детских музыкальных студиях, я им делаю фонограммы по записи, могу сам что-то сочинить. Им это нужно, когда они детей на конкурс отправляют...

У меня дома музыкальная студия, два компьютера специализированных, соединенных с клавиатурой, я могу любую музыку и на любых инструментах записать...

Лет пять я собирал компьютерную библиотеку звуков всех используемых инструментов...

Иногда ко мне обращаются для того, чтобы я что-то сочинил, песню — высказывают пожелания, я делаю сначала фрагмент, подбираю инструменты, делаю фрагмент и высылаю в виде файла заказчику. Он слушает, если нравится — платит аванс, и я продолжаю работать...» (музыкант).

У этих информантов различные официальные трудовые статусы. Дизайнер после нескольких лет неформальной работы оформился как индивидуальный предприниматель и пользуется им тогда, когда заказчик (как правило, предлагающий крупный проект) настаивает на заключении договора, в остальных либо работает неформально, либо заключает договор подряда. Музыкант оформлен иначе: он трудоустроен в трех местах, в одном у него даже оформлен трудовой договор и лежит трудовая книжка. Но его реальные функции абсолютно не совпадают с тем, что он делает в реальности (трудовой договор как ширма). Оба этих специалиста, опираясь на свою уникальную для данного региона

квалификацию и опыт, сконструировали трудовое пространство, в котором решают не только денежные, но и творческие задачи. Они могут привлекать к своей работе других людей, могут работать в одиночку. Они не имеют сверхдоходов, скорее их заработок немногим выше среднего уровня по профессии или по региону.

«Мой заработок в среднем составляет 30–50 тыс. руб., иногда бывает до 100 тыс. руб.¹» (дизайнер).

«Ну, если все вместе собрать, то где-то тысяч 25–30 в месяц получается²» (музыкант).

Для них важно содержание работы и возможность реализоваться в ней. Фигура работодателя в этих отношениях, безусловно, присутствует, хотя он часто выглядит не как работодатель, а как заказчик. В целом ***фигура фрилансера, формирующего свою занятость, выглядит промежуточной между работником и работодателем.*** Он уже не совсем работник:

- не он получает задание от работодателя, а скорее сам себе находит клиента или заказчика;
- он сам формирует технологию своей работы, которая устраивает работодателя-заказчика;
- он выполняет те работы, которые ему выгодны или интересны;
- он обладает высокой квалификацией и умением работать на сложном оборудовании, настроенном на выполнение специфических задач, что можно рассматривать как особый род капитала.

Второй вид договоренностей — ***«произвольные соглашения»*** — выглядит иначе. Здесь отсутствует возможность согласования интересов, здесь работодатель конструирует для каждого работника ту ситуацию, которую он считает эффективной для себя. Это соглашение «здесь и сейчас», которое формируется ис-

¹ Средняя зарплата по этому региону примерно 17 тыс. руб. (данные Госстата).

² Средняя зарплата по этому региону — 22,8 тыс. руб. (данные Госстата).

ходя из того, какими ресурсами обладают (или не обладают) договаривающиеся стороны. Самый простой случай — это случайная договоренность.

«Ну, вот я не работал пару месяцев, был дома, потом устроился в другой склад. Я туда пришел, ну и мне сразу сказали: завтра можешь выйти. Ну, просто ребята там знакомые работали, и мне тоже предложили. Хочешь, говорит, пойдем вместе и поговорим там с начальником. Я там начал работать, каждые две недели нам платили, потом сказали, что меньше будет зарплата, ну мне неплохо платили — посмотрели, как работаю.

Т.е. по оплате не обижали, а вот все же какая-то формальная бумажка была? Хоть какой-то договор?

Нет, договора не было, никаких бумаг. Подписывался только, когда зарплату получал, за деньги. Ну, я там права не знаю, но деньги получал и подписывался за них.

И никакого договора, ни срочного, ни...

Были ребята, которые там официально работали. У них, наверное, и договоры, и трудовые, ну они деньги по карточке получали, в банкомате. Ну, а я налоги не платил: сколько договорились, столько на руки и получил» (разнорабочий, мигрант из Туркмении).

В приведенном примере хорошо видно, что речь идет именно о «произвольном соглашении», потому что мигрант работает рядом с теми, кто трудоустроен совершенно по-другому. Но для него этот вариант недоступен, и работодатель пользуется возможностью, взяв работника и предоставив ему «особенные» условия, пользуясь тем, что человек готов работать, но не имеет официального статуса.

«А как ты думаешь, такой порядок — это вообще-то нормально? Или лучше платить налоги, но чтобы тебя уже никто не обманул?

Я бы хотел работать по правилам, просто с нашими паспортами нам так не дают работать. Тут другая

система. Нам на три месяца разрешение дают (речь идет о выходцах из Туркмении — авт.). Потом все сначала» (разнорабочий, мигрант из Туркмении).

Но «особые условия» не только для мигрантов, они могут предлагаться и российским работникам, если у них есть какие-то особенности, делающие их «слабыми». Плохое здоровье и инвалидность, например, тоже могут поставить человека в невыгодное положение по сравнению с другими, работающими в тех же условиях.

«А вот скажите, Валентина, как я поняла, трудового договора у Вас на руках нет?»

Вот сейчас в данный момент нет. Когда я устроилась, у меня, да, у меня был трудовой договор.

Вы устраивались на это рабочее место по трудовому договору?

Да, первоначально так оно было. Тогда был договор, тогда нельзя было как-то иначе оформиться. А тут как раз у меня случилось, я заболела, и после болезни я в принципе 2 года сидела дома. Девочки (коллеги. — авт.) и директор просто меня упростили, говорили: «Давай работай, ты так закиснешь!». Они меня поддержали. Я вышла на работу просто, вот по состоянию здоровья я работаю безо всего. А девочки уже оформлены у нас официально, те, которые раньше работали по договору.

Так, а что значит, официально они оформлены?

Официально они оформлены по трудовой книжке...

А как Вы выстроили отношения? Вот Вы не подписывали никакого трудового договора?

Да.

Вот такая форма работы, она Вам удобна?

Я думаю, что для инвалидов очень удобно.

Т.е. Вы инвалид без права работы?

Да, я без права работы» (парикмахер).

В данном случае информант оценивает ситуацию как некое благодеяние со стороны работодателя. Но в дальнейшем она

рассказала об условиях работы и оплаты: она работает на свободных рабочих местах, получает деньги с клиентов и половину отдает директору. Таким образом, работодатель получил поденного работника, который работает тогда, когда возникает наплыв клиентов и не хватает рабочих рук. Работодатель не несет перед ней никаких обязательств, получая доход. Для этого потребовалось найти «социально-слабого» человека и дать возможность ему работать, возможность приносить доход от работы на временно пустующих рабочих местах.

Но произвольное соглашение может включать в себя не только экономические параметры сделки, оно может содержать еще и ощутимые угрозы насилия.

«Позвонил товарищ: надо систему отопления сделать одному депутату. Я поехал туда... это было где-то в ноябре месяце. Я принцип понимал, как это все работает, но никогда этого не делал. Вот так вот на свой страх и риск. И систему отопления-то эту я сделал.

Самое смешное, что она работает! Это было такое глубокое Подмосковье, но меня убедил тот момент, что этот депутат нам сказал: “Если до Нового года не сделаете, я вас похороню вот в этом лесочке”.

Вот это да!

Хорошо это помню. Там вы не одни, говорит, лежать будете.

Это шутка была такая?

Да на полном серьезе. Ну, в общем, сделали мы эту систему отопления, запустили, он нас с миром отпустил, расплатился, без ничего, но вот я запомнил этот момент про лесочек, где он нас похоронит, если не сделаем, и вот с тех пор для меня Москва табу. В Москву не поеду никогда» (строитель, мигрант из Молдавии).

Но не всегда произвольное соглашение выглядит как скрытая или явная несправедливость по отношению к работнику. Там, где у работника есть значимый профессиональный статус (квалификация, опыт работы и т.п.), появляется элемент согласования условий работы, прежде всего оплаты труда, и ситуация становится

ся похожей на ту, в которой находятся фрилансеры. Только в отличие от фрилансеров они не сами формируют технологию, цели и объем своей работы, а получают их от руководства своего предприятия.

«У Вас есть договор? Каким образом складываются эти отношения?»

Нет, просто устные отношения и все. Есть люди, которые, так скажем, тебя нанимают и платят деньги, которые обговорил ты с ними, и это все обоим устроило. Теперь у меня есть обязанности, у них есть план, у них есть проект, этот проект нужно сделать, воплотить в жизнь. Вот мы и занимаемся этим.

Вы работаете без трудового договора. А другие сотрудники вашей организации на каких условиях работают?

То же самое все.

Т.е. вся ваша бригада работает, и вообще вся ваша организация работает не по трудовому договору?

Нет, не вся. Инженер-энергетик официально устроен. Все остальные нет. Там люди либо где-то работают, здесь подрабатывают, либо просто здесь вот работают и все» (электрик, работающий в подрядной компании).

Но иногда ситуация может выглядеть иначе. Работник не может обсуждать размер зарплаты, условия труда. Но из всего многообразия проектов, которые реализуются в организации, он выбирает те, которые позволяют сочетать работу с личной жизнью, регулировать нагрузку и объем выполняемых функций.

«Такая система Вас в принципе устраивает? Потому что, сами понимаете, что бессрочный договор — это гарантии, Вас наняли бессрочно, тот же соцпакет...»

В нашем случае договоры подряда в каждом проекте должны оставаться. Возможно, лучше заключить их два. Каждый проект — свои условия, свой график работы.

А если я подпишу бессрочный договор с графиком от 10.30 до 21.30, а проект начнется в 16.00? Куда деть полдня, которые можно потратить на личные нужды?

Т.е. лучше каждый раз корректировать условия и подписывать договор подряда?

Плюс никто не взвалит лишних обязанностей. На предыдущем месте работы, работая менеджером, я начала выполнять функции одного человека, потом другого. Потом эти функции были задокументированы в договоре. Потом свалилось еще что-то. Здесь такого не будет. Каждый раз подписываю договор и знаю, что должна сделать от сих до сих, и не больше. Это удобно» (оператор колл-центра, работающая по договорам подряда).

Таким образом, неустойчивый найм имеет следующую структуру. Во-первых, здесь нужно разделять реальный договор о найме и официальный документ о найме. Второй практически всегда играет роль ширмы. Зафиксированные там положения могут быть неопределенными, расплывчатыми, имеющими столь общий характер, что их можно трактовать как угодно широко. Самый частый пример — это определение обязательств работника в максимально широком виде, например «выполнять все установленные к данной работе требования». При этом документа, где бы устанавливались эти требования, не существует, а все «требования» высказываются работодателем в устном виде и могут быть произвольно изменены в любой момент. Практика составления типовых, коротких (на одну страницу) договоров подразумевает, что никто их не рассматривает в качестве документа. Работники подписывают такие договоры не читая, не вникая, и в дальнейшем они вспоминают о трудовом договоре, только если их специально об этом спросить, причем воспоминания носят характер типа «*что-то такое было, но точно не помню*».

Вряд ли стоит упрекать людей в том, что они небрежно относятся к проблемам оформления трудовых отношений. Работники довольно аккуратно относятся к реальным трудовым отношениям, другое дело, что они фиксируются не в бумажном договоре, который действительно заслуживает внимания, а в реальном соглашении, которое носит абсолютно неформальный характер.

И вот здесь уже возникает не просто набор, а целый спектр практик заключения реального трудового соглашения.

С одной стороны этого спектра — практики, основанные на полном диктате работодателя, который полностью определяет все условия исходя из текущей ситуации, руководствуясь возможностями навязывать условия, максимально выгодные для себя. Это практики, основанные на **произвольных соглашениях с полным доминированием работодателя**. Особенно эффективными такие практики оказываются по отношению к социально слабым категориям работников — мигрантам, инвалидам, людям с невысокой квалификацией, нуждающимся в работе.

Это жесткие практики, не очень отличающиеся от принудительного труда. В этих рамках условия могут меняться по «ходу игры», работодатель может полностью или частично отказываться от своих обязательств, а работники практически никак не могут повлиять ни на его позицию, ни на ситуацию в целом. Работа в рамках таких соглашений носит или разовый, или кратковременный характер.

Материалы интервью показывают, что даже слабые категории, даже остро нуждающиеся работники не всегда могут и не хотят находиться в подобных условиях. Не имея возможности сопротивляться и отстаивать свои интересы, они реагируют единственно возможным способом — уходят при первой возможности (когда появился иной, порой даже не лучший вариант) или при первой необходимости (когда ситуация становится угрожающей).

Менее жестким по отношению к работникам является вариант, когда работодатель определяет условия, но при этом вынужден учитывать интересы работников хотя бы по вопросам заработной платы. Такой тип контракта устанавливается в отношениях с работниками, имеющими некий потенциал, прежде всего квалификацию и опыт. В этом случае работникам предоставляется право высказать свои представления об условиях и размерах вознаграждения или выбрать тот проект, ту работу, которую они считают для себя приемлемыми. Это более стабильный вид соглашений, который подразумевает не разовый трудовой контакт, а долгое сотрудничество. Это **произвольные соглашения, подразумевающие диалог** работников с работодателями по поводу трудовых отношений. Здесь тоже большую часть параметров

задает работодатель: он определяет объемы и технологию работы, размер вознаграждения и систему оплаты, режим, условия труда, оценивает количество и качество работы. Но здесь уже реже допускается изменение «правил игры», хотя работники прекрасно понимают, что если они будут вести себя не в соответствии с ожиданиями работодателя, то не смогут ни защититься, ни отстаивать свои права. Им можно будет только уйти от такого работодателя.

Стабильность ситуации здесь определяется двумя факторами — долговременностью отношений и квалификацией работников. Если данная работа будет нужна долгое время, то работодатель скорее предпочтет не «обижать» работника и выстраивать с ним долговременные отношения, чтобы не подыскивать каждый раз новичков. А квалификация сужает круг тех, кто может претендовать на сложную работу. Необходимость менять условия у работодателя может возникать не только потому, что он хочет снизить трудовые издержки. У мелких компаний может не быть стабильного рынка услуг или товаров с устоявшимися ценами, и они вынуждены менять условия для работников вслед за конъюнктурой. Но независимо от того, по какой причине отсутствует стабильность, для работников существенным остается то, они могут потерять работу в любой момент, им могут пересмотреть заработок, изменить режим работы и т.п.

Готовность работников участвовать в такой системе трудовых отношений во многом основана на том, что они соглашаются на «упрощенные», ограниченные трудовые отношения, отказываясь от оплаты временной нетрудоспособности, отпусков, отсутствия социального пакета, медицинского полиса, участия в пенсионной системе. Кто-то это делает вынужденно, а кто-то просто снижает свои требования и признает такую ситуацию нормальной.

Третьим видом практик становится **«установленный порядок»**, т.е. система трудовых отношений, при которой существуют стандарты, но они, как правило, хуже тех, которые установлены в законодательстве. При таком порядке люди оформлены по срочным договорам на постоянных рабочих местах, получают меньше, чем положено, не получают того, что положено (компенсации, выплаты, отпускные, сверхурочные). Здесь нет вариативности, как в произвольных соглашениях, нет и диалога с работниками. Такие

практики могут возникать там, где труд привлекателен и работники за возможность трудиться готовы пожертвовать своими трудовыми правами. Например, это можно наблюдать в организациях, связанных с коммерчески успешной поп-культурой, СМИ, с творческими организациями и т.п. Или наоборот, незаконные стандарты устанавливаются в организациях и на предприятиях, ориентированных на людей, которым некуда податься, которые не найдут никакой иной работы — социально слабые группы, работники, привязанные к предприятию (жители моногородов, носители специфических квалификаций и т.п.).

Основной смысл такой системы трудовых отношений — навязать работникам ситуацию, при которой работодатель экономит на издержках на труд. Для этого требуются работники, не способные к сопротивлению, которыми можно манипулировать. Недовольным в качестве ответов выдаются стандартные ответы: *«здесь всегда так было»*, *«здесь все так работают»*, *«с какой стати надо устанавливать какие-то особенные правила»* и т.п. Работник, соглашаясь на работу в такой организации, самим фактом своего трудоустройства выражает свое согласие с нарушением стандартов. Позже он может пытаться найти для себя более комфортную позицию внутри такой организации, но он бессилен изменить установленный порядок. Коллективные действия здесь невозможны и решительно пресекаются путем изоляции и удаления «смутьянов», тем более что отказ от законных стандартов позволяет это легко сделать.

Особо нужно выделить ситуацию с **фрилансерами**, т.е. с работниками высокой квалификации, которые осознанно не хотят работать в рамках стандартных трудовых отношений. Образ именно этих людей используется пропагандистами отказа от трудовых стандартов в качестве положительного примера. Трудовые отношения, в которых участвуют фрилансеры, отличаются от вышеописанных прежде всего за счет того, что они не просто активные участники диалога, они сами формируют параметры своего труда. Как уже указывалось, фрилансер — это скорее промежуточная стадия между работником и предпринимателем. Фрилансеры работают индивидуально, в уникальных условиях, каждая работа выглядит как отдельный проект, ее количество и напряженность они определяют сами.

СВОБОДНЫЙ ВЫБОР ИЛИ ВЫНУЖДЕННАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ?

Как и в любом качественном исследовании, принципиальное значение имеет вопрос о генезисе явления. Необходимо хорошо представлять, почему люди включаются в такую систему взаимодействий, какие причины у них есть для того, чтобы выбрать именно этот вариант взаимодействий, а не какой-то другой.

В данном исследовании при интервьюировании работников немало времени было уделено их трудовой биографии, тому, что предшествовало их попаданию в систему неустойчивых трудовых отношений. Первое, на что приходится обратить внимание, — это характер трудовой биографии. Многие не только работали в рамках советских трудовых отношений, они впитали в себя трудовую культуру тех лет, именно тогда у них сформировались трудовые ценности. Они получили свой трудовой опыт на советских и постсоветских предприятиях, где в качестве нормальных (а то и единственно приемлемых) признавались стандартизированные трудовые отношения. Распад предприятий, традиционных подходов к управлению персоналом чаще всего рассматривался и оценивался такими людьми как ухудшение ситуации. Многие описания трудовых биографий — это описания нисходящих трудовых карьер. Вот несколько примеров нисходящих траекторий.

Военнослужащий, офицер, связист высокой квалификации — руководитель низшего звена (бригадир) в коммерческой компании — служащий коммунальной организации — разнорабочий — младший партнер электрика — частный электрик, работающий по заказам.

Это пример весьма радикальной мобильности «вниз», когда специалист, работавший с космической связью, превращается в электрика, налаживающего проводку в частных домах. Но это не самый яркий пример нисходящей мобильности.

Программист станков с ЧПУ — наладчик технологического оборудования — безработный — нелегальный разнорабочий-мигрант (работа в Германии) — администратор в коммерческой фирме — «дикий строитель».

Человек, обслуживавший высокотехнологическое оборудование, дополнительно выполнявший функции обучения и контроля, оказался лишенным любой возможности применить свои профессиональные навыки (ситуация усугублялась молдавским гражданством, которое удалось сменить на российское только несколько лет назад). В последние годы работает в составе строительных бригад, переходя с объекта на объект, иногда сам выступая в качестве бригадира.

Нисходящая мобильность может проявляться не только в том, что человек не использует свои начальные профессиональные навыки. Иногда движение вниз проявляется через снижение сложности работ, через невостребованность высокой и даже средней квалификации.

Токарь высокой квалификации на военно-космическом предприятии — вахтовик, токарь ремонтной бригады на северных нефтепромыслах — токарь на химическом предприятии — вахтовик, токарь машиностроительного предприятия.

«Скольжение вниз» было длительным, сопровождалось драматическими изменениями в судьбе самих людей, их близких, деградацией и исчезновением предприятий и организаций, с которыми они связывали свое профессиональное становление. В конце концов для этих людей ситуация ухудшалась настолько, что приемлемой для них становилась почти любая работа, даже на самых невыгодных условиях.

В исследовании социальных последствий применения заемного труда рассматривалась так называемая «безвыходная ситуация»¹, которая заставляла людей соглашаться работать на заведомо невыгодных условиях, которые им предлагали агентства занятости и аутсорсинговые организации. Это ситуации крайней бедности, отсутствия работы и необходимости содержать семью, в которой люди не обращали внимания на несоответствие работы имеющейся квалификации, на заниженную оплату и ненормаль-

¹ Бизюков П.В., Герасимова Е.С., Саурин С.А.. Заемный труд: последствия для работников... С. 163.

но высокую продолжительность рабочего дня. В данном случае ситуация весьма похожая, только она растянута во времени, и понимание безвыходности «здесь и сейчас» соединено с многолетним опытом того, что становится только хуже и лучше не будет.

Несколько иначе обстоит дело у молодых работников, не имеющих многолетней трудовой биографии. Их мобильность можно назвать стихийными перемещениями. Примеры трудовых биографий выглядят следующим образом.

Станочник на мебельной фабрике — совладелец магазина по продаже линолеума — администратор ресторана — шлифовщик на подшипниковом заводе — сборщик мебели.

Слесарь — мастер на заводе — оператор прокатного стана — массажист — мелкий предприниматель (торговля продуктами питания) — специалист по утилизации лома цветных металлов — мелкий предприниматель (торговля металлом) — монтажник-электрик.

В трудовой биографии этих людей трудно увидеть какую-то закономерность. Скорее всего, это напоминает бегство от неудовлетворенности, которая заставляет пробовать любые варианты, отказываясь от накопления квалификации, опыта работы. Человек пробует себя и как рядовой работник, и как руководитель, и как работник из сферы сервиса, и как человек, занятый в машинном производстве, наконец, они себя пробуют как предприниматели. Учитывая, что трудовая биография этих людей началась уже в 1990-е годы, т.е. в рыночных условиях, можно считать, что советские трудовые стандарты им знакомы только понаслышке. Зато им хорошо знакома работа без правил и стандартов. Да и резкая смена сфер деятельности тоже не способствовала выработке представлений о стабильности или стандартизованности трудовых отношений.

Для этих людей отсутствие стандартов, единых подходов к труду — это норма. У них нет нисходящей мобильности, они всегда работали в таком социально-экономическом пространстве. Обладая определенным образованием, обучаясь на ходу, они за

годы своей неоднозначной карьеры сформировали определенный запас прочности, который позволяет им устраиваться не на любую работу, а на более или менее подходящую. Вряд ли их можно считать людьми, которые взяли свою трудовую судьбу под контроль, скорее они приобрели навыки эффективной адаптации. Именно это позволяет им так часто менять работу и переходить из одной сферы деятельности в другую.

Можно назвать еще одну причину, почему эти работники так легко меняют свои позиции. Они не озабочены долговременными перспективами своей трудовой жизни. Они не хотят думать, что будет с их здоровьем, работой в более зрелом возрасте, пенсиями. Они видят очень недалекую перспективу и не хотят (или не могут) всматриваться вдаль. Кто-то просто не придает значения таким формальностям.

«И сколько ты проработала без оформления в этом лице?»

Года два-три...

А тебя не смущало то, что ты работаешь без оформления?

Пока ты молодой, тебя это не смущает... Мы же не думаем ни про какую пенсию... [смешок]» (реставратор частной мастерской).

Кто-то видит смысл лишь в зарабатывании денег.

«Вас, видимо, практика регулирования трудового процесса вообще не волнует, лишь бы деньги платили, правильно?»

Я считаю, лишь бы деньги платили, чтобы была прибыль, и я хочу просто наработать побольше» (экспедитор транспортной компании).

«Когда я устраивался, мне предложили: “Либо ты так устраиваешься, либо неофициально”. Я говорю: “В чем разница?”. Сказали: разница в деньгах. Т.е. если ты неофициально устраиваешься, тебе денег больше будем платить, если ты официально, соответственно

меньше, потому что нужно будет отчислять налоги и так далее.

А намного меньше?

Для меня существенно, скажем так. Ну не 50 %, конечно, поменьше, но для меня существенно» (начальник караула охранной фирмы).

Есть работники, которые невнимательно относятся к вопросам оформления и только случайно узнают, что они у них нет официального трудоустройства.

«Есть ли у Вас на руках подписанный Вами трудовой договор?»

Нет. Была видимость его подписания в тот момент, когда я устраивался на работу. И гораздо позже я узнал, что я вообще не оформлен на работу, без трудовой книжки, безо всего. И позже я узнал, что полкомпании так работают. Просто этот факт был скрыт.

И сейчас Вы продолжаете работать на таких условиях?»

Да, конечно, у меня просто других вариантов на данный момент нет» (руководитель отдела продаж в торговой фирме).

Еще более простым выглядит подход совсем молодых людей, которые не утруждают себя планированием жизни даже на несколько лет.

«Какие перспективы на Вашем рабочем месте?»

Да никаких, работаешь — и все. Работа мне интересна, я недавно в Москве. Ездишь по городу, узнаешь. Еще и деньги за это платят. Молодежная работа, мне она по душе.

Собираешься ли ты работать здесь курьером дальше?»

Да, планирую, может еще полгодика поработаю, потом уйду в другую фирму» (курьер торговой компании).

Складывается впечатление, что молодой человек говорит не о работе, а о способе проведения времени. Он не ждет ничего, кроме элементарной оплаты, и не связывает свое с будущее с этой компанией. Он понимает, что он для нее «расходный человеческий материал», что его легко могут заменить, и его это устраивает.

Наконец, нельзя не рассмотреть трудовые биографии успешных фрилансеров, для которых отказ от стандартных трудовых отношений — это осознанный выбор. Среди тех информантов, которые сами формируют параметры своей трудовой деятельности, нет какой-то однозначной тенденции. Те, у кого продолжительная трудовая биография, имеют скорее нисходящую траекторию: для них фрилансерство — это вынужденная необходимость.

Но есть пример молодого специалиста, который, имея профильное образование, набравшись за пару лет опыта в компании, предпочел жить на «вольных хлебах», заработал авторитет, за несколько лет создал сеть клиентов и партнеров, повысил квалификацию и на момент исследования раздумывал над тем, не создать ли ему собственную компанию. Этот пример восходящей мобильности, он позволяет говорить о том, что включение человека в нестандартные трудовые отношения не всегда связано с ухудшением ситуации.

Однако большая часть опрошенных нами работников продемонстрировали **два типа трудовых траекторий**, которые приводят их к необходимости начать работать в нестандартных условиях. **Первая** — это **нисходящая трудовая мобильность**, заставляющая человека соглашаться на работу в нестандартных и неустойчивых трудовых отношениях. Причины, почему возникают нисходящие траектории, разнообразны. Они могут иметь субъективный характер: человек не проявил настойчивости, недоучился, не получил статус для нормальной работы и т.п. Но эти причины могут носить и внешний характер: предприятие и отрасль пришли в упадок, семейные обстоятельства не позволяют переехать туда, где есть подходящая работа, не востребована узкая и специфическая квалификация и т.п.

Стремясь остановить свое «сползание вниз», работники готовы зацепиться хоть за какую-то работу и потом пытаться улучшить ситуацию. Это та же самая «безвыходная ситуация», о кото-

рой говорилось выше и которая заставляет человека соглашаться работать на заведомо невыгодных для него условиях. Получив такую работу, он начинает искать выход, который для него безусловно связан с переходом в сферу стандартной занятости, получением официальной работы. Кто-то об этом говорит как о цели, к которой он будет стремиться, а кто-то как о несбыточной мечте, которая уже недоступна.

Второй тип траектории может быть охарактеризован как **адаптационная**, она связана с поиском мест, которые, по мнению работника, позволят ему достичь успеха, прежде всего — заработка. Эти люди готовы искать его в разных, порой в неожиданных местах. Со стороны их перемещения выглядят бессистемными и хаотичными. Главным условием таких перемещений является высокая адаптивность. Они не могут сами сформировать условия своего труда, поэтому вынуждены приспособливаться, а это невозможно без **отказа от ценности традиционных и законных трудовых стандартов**. Люди, ищущие дохода и успеха, не видят смысла в том, чтобы платить налоги, делать отчисления в пенсионный фонд или соцстрах, соблюдать нормы рабочего времени и т.п. Одни это делают осознанно, считая, что так они максимизируют свой заработок. Другие отказываются вынужденно, потому что понимают, что соблюдение стандартов не позволит им работать (нелегальные мигранты, инвалиды и другие социально слабые категории). Движущиеся по этой траектории живут одним днем, предпочитая не думать о далеком будущем. Они действуют индивидуально, опираясь только на собственные силы, игнорируя, а порой откровенно пренебрегая институциональными способами регулирования трудовых отношений. Это люди, принявшие ценности нестандартной и неустойчивой занятости. Они считают их терпимыми или даже нормальными. Дело только в том, как долго они смогут действовать в этой системе трудовых отношений и чего они добьются.

В рамках данного исследования не удалось найти однозначного ответа на вопрос о том, может ли быть у человека, попавшего в систему неустойчивых трудовых отношений, восходящая мобильность. С некоторыми оговорками в качестве восходящей карьеры можно считать фрилансера, переставшего работать в фирме и начавшего работать напрямую с заказчиками по договорам

подряда. Но и здесь нельзя сделать однозначного вывода, так как этот человек не потерял контроль над условиями своего труда, он работает в системе нестандартных трудовых отношений, но их нельзя назвать неустойчивыми.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ: МЕЖДУ ЖЕСТКОСТЬЮ И САМОРЕГУЛИРОВАНИЕМ

Рабочее время и время отдыха — важнейший параметр трудовых отношений. Качество рабочего места и сформированных там трудовых отношений во многом определяется тем, сколько времени человек работает. Даже величину заработка можно адекватно оценить только тогда, когда есть информация о рабочем времени.

«Как вы оцениваете величину вашего заработка относительно других работников предприятия?»

(Мнется) Повыше у меня, чем у остальных. Я работаю по 12 часов, они по 8» (вахтовик, работник машиностроительного предприятия).

Интервьюер не случайно отметил невербальную реакцию информанта на поставленный вопрос, указав на то, что он сомневается в правильности своего ответа. Информант, пожилой рабочий, прекрасно понимает, что размер заработка надо соотносить с количеством отработанного времени. Потому что в итоге может оказаться, что часовой заработок того, кто работает по 8 часов, будет выше, чем у того, кто работает 12 часов.

В условиях стандартных трудовых отношений рабочее время определено законом: человек должен отработать определенное количество часов в определенный период. Если он работает больше нормы, то должен получать дополнительную оплату за сверхурочные часы, если работы нет и человек трудится меньше положенной нормы, то ему оплачивается простой. Иное дело, если человек сам выбирает, как и сколько ему нужно работать.

«Сколько длится Ваш рабочий день?»

Он может длиться и 24 часа, если у меня есть работа или надо срочно что-то сделать. Я могу несколько

дней работать почти без отдыха. Но потом я могу себе дать несколько дней отдыха» (дизайнер).

«Какой режим работы у тебя?»

Если меня не вызывают на работу, если нет никаких мероприятий, то я сам себе хозяин. Я могу ночью работать. Если мне надо что-то сделать к сроку, ну там аранжировку песни сделать, если кто-то из детской студии на конкурс едет, то я работаю, пока не сделаю» (музыкант).

Это слова «свободных художников», которые трудятся в свободном режиме и сами регулируют свою нагрузку. Нельзя сказать, чтобы для этих людей заработок не имеет никакого значения, но, судя по материалам интервью, для них большее значение имеет характер работы, ее содержание. На интересную, но не очень выгодную работу они могут потратить больше времени, чем на высокооплачиваемую, но рутинную.

Но работать без счета времени могут не только свободные художники.

«Каков режим работы?»

Чем раньше выйдешь на маршрут, тем больше заработаешь. Я в половине седьмого начинаю, работаю до 22.00.

Если в Вашей работе такие понятия, как сверхурочные, переработка? Или главное — план?

План — главное. Машину заправил, подсчитал, если тебе хватит, можешь и в 20.00 уехать домой. Если еще мало, обидно, что день прошел, можешь еще поработать» (водитель маршрутного такси 1).

Здесь уже появляются временные рамки. Работа ограничена наличием пассажиров, которые по ночам не ездят. Кроме того, здесь отчетливо виден главный регулятор рабочего времени — план, а точнее заработок, который определяется дневным планом. Однако надо учитывать и режим, в котором люди работают.

«Месяц одному работать тяжело. Договариваемся с напарником. Две недели он без перерыва работает, потом я. Две недели — это самый приемлемый срок и вроде как не тяжело работать» (водитель маршрутного такси 1).

Таким образом, каторжный 15-часовой рабочий день превращается в концентрированную работу на протяжении полумесяца и потом в длительный отдых. Насколько такой режим оправдан и рационален, трудно судить. Это решение, которое найдено людьми и принято ими. Думается, что если бы водитель решил работать один, без сменщика, для него не было бы ограничений, кроме его собственного здоровья. Во всяком случае, работодателя этот вопрос вряд ли волнует.

«Владельцу маршрута нужно, чтобы на маршруте была машина. Ты можешь работать сам, на своей машине, можешь нанять человека. Маршрут должен быть закрыт, и план по деньгам должен быть выполнен» (водитель маршрутного такси 3).

Возможность регулирования своего рабочего времени представляет для работников большую ценность. Они активно пользуются этим, занимаясь регулированием своей нагрузки буквально в ежедневном режиме.

«Каков график Вашей работы?»

Я под себя подстроила график, согласовали с начальством. Понедельник, среда, пятница с утра до 17.00, вторник и четверг — весь день, суббота, воскресенье — как смогу. Сегодня, например, работаю до 16.00, завтра — не знаю. Суббота, воскресенье под вопросом. Если есть возможность, выхожу работать.

Есть ли перерывы в работе? Как поступаете, когда нужно отлучиться?»

Перерывы возможны. Это спокойно все.

С 15.30 до 16.00. Но если ты не сядешь в 16.00 за компьютер, тебя никто не будет бить по рукам. Это все индивидуально. Мы заносим в график то время, когда мы

отдыхаем. Все потом учитывается» (оператор колл-центра 2).

Здесь также видна возможность участия работника в выработке режима работы. Она может быть такой детальной, как в приведенном выше примере, а может иметь более общий характер. Например, рабочий день с гибким началом и окончанием рабочего дня согласуется на значительный срок.

«Давай поговорим о рабочем времени, у тебя свободный график, что это означает?»

Что я могу прийти в 10–11, в 12 даже и уйти я могу в 4, 5, 6, 7.

Т.е. начало, конец рабочего дня у тебя нефиксированные?

Да, но я стараюсь уйти где-нибудь в районе 6 часов, это очень редко, когда я задерживаюсь дольше 6 часов.

Какой-то учет рабочего времени ведется?

Нет, не ведется никакого учета рабочего времени, единственное, если я сильно задерживаюсь, по тем или иным причинам, я могу сообщить об этом.

А переработки они есть?

Ну, наверное, есть, если я задерживаюсь.

А насколько и как часто ты задерживаешься?

Ну, может быть один раз в две недели.

И насколько ты можешь задержаться?

На час, не больше, в крайнем случае, я беру работу на дом» (исполнительный директор общественной организации).

Свободный и полусвободный графики работы отличаются от стандартных тем, что работники принимают более активное участие в регулировании рабочего времени, даже по сравнению со стандартными условиями, когда через коллективное регулирование ведутся переговоры о количестве рабочего времени, режимах работы, сверхурочных работах и т.п., особенно если главным критерием их работы является не количество отработанных часов, а экономические показатели — план выручки, объем продаж, количество выполненных заказов.

«Я себя чувствую абсолютно комфортно. Я могу завтра не выйти на работу, с меня просто удержат — и все. Но этого не делают, зная, что я хороший сотрудник, зная все мои результаты и зная, что я выполню план. Может быть, это к другим по-другому применяется» (руководитель отдела продаж в торговой фирме).

«Я могу себе взять много заказов, тогда я буду возить их до ночи. Главное, чтобы я привез эти заказы вовремя, чтобы не опаздывал, чтобы клиенты не жаловались. А могу взять немного, тогда я быстро освобожусь» (курьер торговой компании).

Возможность планировать свое рабочее время, безусловно, важна для работников. Это заставляет их мириться с неоформленностью трудовых отношений, отсутствием гарантий и т.п. Но дело в том, что не все работники имеют такую возможность.

«Работаем с половины 8-го до 20.00 в будни, субботу и в воскресенье до 14.00. Воскресенье — у меня по договору выходной, а в субботу должен работать 12 часов, но я работаю по 6 часов два дня — в субботу и в воскресенье до 14:00 ч.

Есть ли сверхурочная работа?

Нет. Мы и так по 12 часов работаем. Еще на 2 часа оставаться?

Есть ли перерывы в работе?

Обед с половины 12-го, длится 45 минут.

Как поступаете, когда нужно отлучиться?

Пишу заявление, подписывает начальник цеха или зам. начальника цеха. С этим заявлением идем, выписывают увольнительную. Если на день надо, пишем заявление. Просто отпроситься на пару часов невозможно» (вахтовик, работник машиностроительного предприятия).

В описанном выше варианте предлагается описание жесткого регламента, определенного работодателем и исключаящего

какое-либо участие работника. Правда, и здесь нужно иметь в виду, что эти люди не работают так постоянно.

«Есть ли различия в графиках работы? Или все одинаково работают по времени?»

Те, кто на стандартных условиях, в основном работают с понедельника по пятницу, выходят в субботу и воскресенье, но мало кто. На нашем участке (где работают вахтовики. — авт.) в основном выходят. Но я сейчас месяц отработаю, потом месяц отдыхать буду» (вахтовик, работник машиностроительного предприятия).

Однако это не меняет главного: работнику (заметим, станочнику, т.е. носителю квалификации) предлагается максимально жесткий график. Здесь отклонение от стандарта не в сторону меньшего регулирования, а наоборот, максимальная зарегулированность, превышающая любые стандарты.

«Есть ли перерывы в работе? Как поступаете, когда нужно отлучиться?»

Перерыв на обед небольшой — 40 минут, не хватает этого времени. Большая очередь в столовой. Если не крикнуть душой, только пообедал, через 5 минут уже к станку. Это ненормально. Старый КЗоТ давал станочнику через каждые 50–55 минут работы перерыв 5–10 минут. Они обязаны были отдыхать. Сейчас все это забыли, написали свои договоры. Теперь мы можем отдыхать два раза по 10 минут в течение 8 часов. Это явное нарушение. Не хватает времени решить какой-то вопрос, выбежать, справку взять» (вахтовик, станочник машиностроительного предприятия 3).

Подобный стандарт, являющийся безусловным нарушением законодательства, нацелен на главное — выжать из привезенных работников максимум и отправить их назад. А потом, когда подойдет срок новой вахты, они снова будут принимать решение о том, хватит ли у них сил выдержать еще такую вахту, стоит ли

то, что они получают, затраченных усилий и тех жертв, на которые им приходится идти, постоянно уезжая из дома.

Впрочем, фиксированный рабочий день не всегда бывает чрезмерно жестким.

«График Вашего рабочего времени какой?

С 8-ми до 5-ти. Плюс час обеда.

Т.е. вот он настоящий час обеда, да?

Да. Т.е. если ты не обедаешь, значит, на час раньше уходишь» (электрик, работающий в подрядной компании).

Таким образом, практики регулирования рабочего времени выглядят весьма разнообразно. От полной самостоятельности работника в вопросах продолжительности работы до максимально жесткой регламентации со стороны работодателя.

Однако рассматривать рабочее время необходимо еще и в совокупности с вопросами очередного оплачиваемого отпуска. Это показывает, насколько работодатель готов решать вопросы сохранения работника.

«А какие-то отпуска предполагаются в Вашей организации?

Пожалуйста, можешь уйти в любой момент, только тебе оплачивать это никто не будет» (электрик, работающий в подрядной компании).

«В отпуск у Вас есть возможность сходить?

Да в любой момент. Я работаю на своей машине и один, у меня нет сменщика. Я только должен диспетчера поставить в известность, чтобы она график сделала и машин и на маршруте было достаточно.

А отпускные Вам кто платит?

Отпускных нет, кто мне их будет платить? Да мне они и не нужны. Я вон прошлым летом загрузил свою семью в машину (имеется в виду микроавтобус, на котором информант работает на своем маршруте. — авт.) и мы поехали в Анапу. Мы спали в машине, останавливались, где хотели» (водитель маршрутного такси 2).

Отпуск за свой счет — самый распространенный вариант для тех, кто работает вне стандартных трудовых отношений.

«Отпуск как у тебя оформляется, ты же ходила отпуск?»

Да, я ходила в отпуск, я отпросилась в отпуск.

Что значит отпросилась в отпуск?

Я сказала, что я на две недели ухожу в отпуск.

И все?

Да, я заявление не писала.

Но ведь отпуск должен быть не две, а четыре недели?

Ну, так как я регулярно беру дни, скажем так, связанные с ребенком, сходить к стоматологу или еще какие-то такие вещи, я в течение года, по одному по два дня набираю» (исполнительный директор общественной организации).

Есть организации, которые своих (пусть и временных) работников отправляет в очередной оплачиваемый отпуск, выплачивая им отпускные. Однако это наблюдается там, где фирма по каким-то причинам пытается сохранить образ правильной организации, где все по закону.

«Понятно. Вам вообще приходилось очередной отпуск брать на Вашем предприятии? В отпуск ходили?»

Да.

Отпускные получали?

Да.

В полном размере получали отпускные?

Да, с этим все четко, у нас полная имитация белого трудоустройства» (руководитель отдела продаж в торговой фирме).

Или другой пример: весь управленческий аппарат недавно перевели на срочные договоры и потихоньку убирают все остальные стандарты, но пока оставили отпуска и больничные.

«А в отпуска ходите?»

Нам оплачивают, в полном объеме. Ведь у нас еще все нормально и зарплата в общем-то как бы белая» (экономист, производственная компания).

В целом можно отметить, что изучение практик регулирования рабочего времени и времени отдыха позволяет выделить несколько вариантов организации рабочего времени. Первый связан с ***отказом работодателя от полного контроля над рабочим временем работников***, т.е. с использованием «свободного», а точнее ***неограниченного рабочего времени***. Предпочтение отдается контролю над работниками через результат, так как в этом случае работодатель избавляется от необходимости контролировать объем усилий, а значит и времени, которые затрачены на полученный результат.

В рамках стандартной занятости вопрос стоит иначе, там отрицается результат ценой неограниченных затрат времени. Стандартные трудовые отношения требуют, чтобы работники выполняли нормированную работу, и регламентируют переработки и недоработки. Это накладывает немалые требования на работодателя: он должен заботиться о том, какими средствами поставленные задачи будут решаться в нормированное время. Отказ от контроля над временем и контроль по результату означают перекладывание ответственности за способы достижения с работодателя на работника. А если точнее, то снимается ответственность за выбор оптимальных методов работы. Ведь если работник может работать больше или меньше, не обязательны точный управленческий расчет, наличие необходимого оборудования, безопасных условий и т.п. ***И чем меньше работодатель несет ответственности за работника, тем больше у него возможностей отказываться от контроля над рабочим временем и переходить к контролю над результатом.***

Другой крайностью является внедрение работодателем ***жестких режимов***, которые традиционно называются потогонными. Можно выделить несколько вариантов того, как реализуются жесткие графики рабочего времени в рамках неустойчивых трудовых отношений. Прежде всего, это ***графики, превышающие нормальную, установленную законом продолжительность***

рабочего времени. Например, это работа по 12 часов, с минимальным количеством перерывов. К ним близки **вахтовые методы**, которые применяются в отношении российских работников и мигрантов. Они, возможно, оправданы в тех случаях, когда речь идет о работе в регионах с экстремальными условиями. Но использование вахтового метода для работы на обычном предприятии в современном городе трудно объяснить чем-либо кроме желания нагрузить на труде людей из депрессивных регионов. Это люди, попавшие в безвыходную ситуацию. Работодатель эксплуатирует их в собственных интересах, платя им зарплату, на которую местные работники, еще не попавшие в столь тяжелую ситуацию, не соглашались. Другим вариантом жесткого графика является работа **в рамках нормальной продолжительности рабочего дня, но с обязательным условием переработок.** Разумеется, сверхурочные часы никто не оформляет и не оплачивает, но от них нельзя отказаться.

Отказ от оплаты отпусков фактически означает, что работодатели отрицают это право для своих работников. Есть ситуации, когда отпуск просто не предусмотрен, например в условиях почасовой оплаты труда. Но чаще встречается ситуация, при которой работник просто согласовывает свое отсутствие на работе, но не получает за это ничего, т.е. берет отпуск за свой счет. Это, конечно, не запрет на отпуск, но вполне очевидный отказ от нормы, связанной с тем, что работнику нужно восстанавливаться. Показательно, что организации, пытающиеся сохранить лицо, скрывающие свой отказ от стандартных трудовых отношений, иногда сохраняют оплачиваемый отпуск как показатель того, что они «нормальные» и не допускают нарушений.

ОПЛАТА БЕЗ НОРМ И ОГРАНИЧЕНИЙ

«Ради чего мы здесь находимся», «что нас заставляет все это терпеть», «почему я на это соглашаюсь» — такие однотипные риторические вопросы задают работники, объясняя, почему они соглашаются работать без договора, без счета времени. И отвечают: *«Ради денег».* Заработок, зарплата, вознаграждение — вот к чему стремятся все работники, даже те, которые целиком отдаются своему любимому делу.

Удивительно, но и в рамках качественного исследования, которое не предполагает поиска большого количества информантов, удалось найти человека, который работает даже без предварительных договоренностей об оплате.

«Но зарплату он (хозяин реставрационной мастерской. — авт.) тебе все-таки платит?»

Да [по инерции]. Нет, нет!

Ну а как?

Изредка что-нибудь перепадёт...

А как от работы зависит? Ведь есть сложная и менее сложная работа, есть больший и меньший объем. Как ты получаешь?

Это совсем не зависит от сложности, не зависит...

Т.е. ты?..

Т.е. ты работаешь столько, сколько можешь работать.

Ну и тебя устраивает такой вариант?

Пока что у меня нет других вариантов.

Ну а ты можешь ему сказать? Слушай, что-то давно ты мне денежку не давал?

В принципе да, если я знаю, что денежки есть. Скажем так: он мне не откажет, если что-то мне нужно, он мне на это даст.

Но ведь все равно нужны какие-то свободные деньги, даже подкупить...

Конечно. Он мне вроде ни в чем и не отказывает...» (реставратор частной мастерской).

Выше описана ситуация, когда женщина, дальняя родственница хозяина, работает в его мастерской на правах подмастерья. Классический подмастерье, набравшись опыта, уходил от хозяина, а здесь уже никакого обучения нет, более того, есть функции, которые может выполнять уже только она (подмастерье перерос мастера). Здесь идет эксплуатация человека, связанного родственными узами и обязательствами. Разумеется, никакого насильственного удержания нет, но есть прикованная к постели больная мать, которую нельзя покинуть и ради которой прихо-

дится соглашаться работать за еду, за кров, за то, что «он мне не откажет, если что-то мне нужно, он мне на это даст».

Со времени проведения интервью прошло полгода, больная мама этого подмастерья умерла, но наш информант продолжает жить там же на прежних условиях. Эта жизнь родственной / трудовой зависимости (быт / забота / родня / труд) засасывает, как тряпина. И вот тридцатилетняя женщина поставила на своей жизни точку: она решила жить здесь после смерти матери и дальше на тех же условиях. Таким образом, ее сознание развращено этой зависимостью, она не в силах предпринять что-то для организации самостоятельной жизни.

Это, безусловно, пограничная ситуация. Но она красноречиво показывает, какие варианты трудоустройства и оплаты могут возникать в рамках нестандартных трудовых отношений.

На этом фоне оплата труда мигрантов выглядит не самым плохим вариантом.

«Как нам платили? День отработали: деньги брали из выручки — и все.

Т.е. оплата каждый день?

Каждый день.

А это зависело от выручки или...

Нет, постоянная сумма за каждый день.

Т.е. была такая устная договоренность, нигде не зафиксированная? Никаких там налогов?

Нет, конечно.

<...>

Познакомился еще на стройке с одним, он там, на объекте кондиционеры, вентиляцию устанавливает, ему еще помощник нужен, и вот последние годы так с ним зимой работаю.

И все это опять без оформления?

Да, так.

А напарник деньги выдает по ведомости?

Нет, он просто платит» (разнорабочий, мигрант из Туркмении).

Заметим, что поденная оплата труда — это удел не только мигрантов из Средней Азии.

«Каким образом с Вами расплачивается Ваш директор?»

А у нас же 50 на 50.

Вот объясните, что это такое.

Вот я, допустим, постригла клиента. Стрижка сейчас вот в данный момент у меня 250–270 руб. Даже вот если у меня один клиент, половину администратор мне отдает, половину директору.

И расчет происходит ежедневно с Вами или нет?

Ну, в конце моего рабочего дня.

Т.е. Вы постригли, и Вам денежки отдают, да?

Да, да, да.

Задержек никаких нет? Не было такого, чтобы не платили деньги?

Нет, нет, нет. Бывает, когда я остаюсь без выручки, ухожу с работы, конечно, я без денег. А так нет, с директором, вот как у нас была изначально 50 на 50 договоренность, вот все мы так и работаем. Т.е. половину директору, половину нам. Я знаю, что у нас единственная парикмахерская, где мы работаем 50 на 50, даже вот это и то большое преимущество. А некоторые же работают 70 на 30» (парикмахер).

А устная договоренность — это удел не только низкоквалифицированных и социально-слабых категорий работников. Это хорошо знают и те, кто считает свою квалификацию высокой.

«На основании чего Вам начисляют заработную плату?»

Устная договоренность.

Т.е. у Вас окладная система, да?

Да. Раз в месяц, т.е. ни аванса, ничего, мне раз в месяц дают деньги.

Зарплату выплачивают своевременно?

Задержки, скажем так, дней на пять могут быть. Как поясняет руководство, завод не перечислил деньги, т.е. мы зависим от того, как нам перечислят деньги.

Вас устраивает такое положение?

Пока да.

Премии бывают ежемесячно?

Премии по итогам работы, т.е. может их вообще не быть» (начальник караула охранной фирмы).

«Про оплату поговорим. На основании чего тебе начисляют зарплату?

У меня ставка фиксированная.

Ну, как она зафиксирована?

На устных договоренностях.

Это независимо от объема работ, тебе это платят?

Ну, иногда бывает, что-то еще добавляют.

За что?

Просто так.

Просто так? А не за работу какую-то?

Ну, вот сейчас меня привлекли для работы по ее основной фирме, мне сделали прибавку 5000 руб., это примерно четверть оклада.

Такие прибавки часто случаются?

Нет.

А большие они?

Вот так вот, больше 5000 не бывают.

А как часто это: раз в месяц, раз в квартал?

С этого года началось только, до этого год не было.

Задержки по зарплате бывают?

Нет, задержек не бывает, ровно первого числа я получаю всю зарплату» (исполнительный директор общественной организации).

Ну и, разумеется, там, где устная договоренность, бывают и нарушение обязательств, и обман, и то, что называется «подстава».

«А не было таких ситуаций, чтобы тебя “кинули”? Обещали — а потом не заплатили?

Было пару раз, просто стали тянуть с выплатами, я сам бросил и ушел.

Т.е. не доплачивали?

Да, там уже было видно, что не хотят платить по-честному, тысяч на 5–7 так попалал. Лучше уйти. Не унижаться» (разнорабочий, мигрант из Туркмении).

«Мне там много обещали, как прорабу... Да, я же настоял, чтобы меня взяли официально на работу. И они это сделали, ну, они видели, что я что-то могу... И обещали даже квартиру в этом доме, который я строил, по себестоимости с рассрочкой чуть ли не на двадцать лет. Ну, а вот потом, когда этот дом достроили, меня в офис вызвали и сказали, что надо еще 9-этажку в Выборге построить, тогда точно тебе квартиру дадим. Ну, на этом мы и попрощались.

<...>

Да, еще был один момент: на стройке у меня был один дедок, старичок, охранник, и он, короче, полбутылки пива выпил и в какую-то яму свалился. Со смертельным исходом. Для меня это был шок. Я до этого год не курил и после этого случая начал снова. Что сделала фирма?! Фирма тут же предложила меня оформить официально, но задним числом. Ребята, я говорю, что-то как-то вот...

Ответственность хотели на тебя свалить?

И прокурор попался такой молодой, активный, видимо... И вот он меня трепал! А кто Вы, а что Вы, а вот почему... Я отвечал, что такой же простой работяга, как и все, только могу чуть побольше. А если бы меня оформили на работу задним числом официально, то я мог бы и сесть» (строитель, мигрант из Молдавии).

Причем обман и отказ работодателя от обязательств касается не только мигрантов.

«Мне не выплатили обещанную годовую премию. Вот с этого момента я перестал доверять руководству, недоверие возникло.

Т.е. у Вас была какая-то договоренность?

Да, у меня была договоренность. Она не была выполнена руководством.

Как Вы существуете сейчас вот в таких условиях?

Я в поиске другой работы» (руководитель отдела продаж в торговой фирме).

Для тех, кто сталкивается с нарушением договоренностей, остается мало вариантов. Самый распространенный — это обидеться и уйти. Потому что те, кто пытается «найти правду», отстаивать свои права, сталкиваются с противодействием и откровенным давлением.

«А платили как там?»

Платили по сдельщине. Мы заполняли наряды каждый месяц, лично писали выполненные работы, сдавали все это в ПТО [планово-технический отдел], оно все это, естественно, резало, работы оно не могло резать, оно резало расценки, такая, блин, была обида и непонятки, почему я выполнил работу на 18, а мне платят 10 тыс., почему почти в два раза меньше? Никто ничего не объяснял. Задавался один вопрос: ты что, умный? Да, я умный! Тут один знакомый встретился, он залез в Интернет, скачал расценки, есть организация краевая, которая рассчитывает относительно 1991 г. на один и тот же вид работ коэффициенты. И это официальный сайт, и тебе должны эти деньги выплатить.

Дулю, а не деньги, извините! Т.е. деньги нам сокращали без всяких объяснений. Я помню. один раз я смог выбить на всю бригаду. Мы все получили по 20 тыс. руб. Там директор чуть с ума не сошел! А мне просто бригада поручила посчитать и добиться этого дела. Директор запретил всему ПТО разговаривать со мной, потому что на следующий месяц я должен был опять подавать и добиваться, я заходил в кабинет, меня встречало гробовое молчание, со мной никто не разговаривал. Пальцем показывали, я бумаги клал, пытался что-то объяснить, на

меня смотрели пустыми глазами, молчали, я разворачивался и уходил» (электрик, работающий по частным подрядам).

Все, что основано на устных и подобных им договоренностях, практически исключает возможность работников участвовать в определении величины заработка. Но главное не это, главное то, что заработок практически никак не зависит от усилий работника, от качества и количества его труда. Правда, такая ситуация встречается не везде и не всегда.

«Как формируется ваша заработная плата?»

Система оплаты исходила из плана. Она рассчитывается из будних дней и суббот и воскресений. Раньше в будние дни я должен был сдать 800 рублей, я еще должен заправить машину. Все, что остается, — мой заработок. Сегодня система прежняя, но увеличился тариф на проезд, изменилась сумма плана. Сегодня я должен в день сдать 1000 рублей в будни, в субботу — 800 рублей, в воскресенье — 700 рублей.

Сколько составляет ваш заработок в день?

Когда 1000 рублей, иногда поменьше, иногда побольше. Если праздничный день, то народ гуляет — заработок больше. Все зависит от количества перевозимых людей, но не меньше тысячи» (водитель маршрутного такси).

Здесь работник может самостоятельно определить величину своего заработка, который зависит от условий, определенных ему, и от его усилий. Это, конечно, более комфортная ситуация по сравнению с устной договоренностью, хотя здесь тоже очень многое зависит от внешних обстоятельств. Например, понижение стоимости проезда на 40 %, которое было инициировано городскими властями перед выборами, поставило водителей городских маршруток в безвыходное положение. При сохранении платы за право работы на маршруте, при увеличении стоимости бензина и запасных частей, которое происходит постоянно, они оказались перед перспективой работы не просто без дохода, а с убытком.

Там, где труд более сложный и разнообразный, используются более сложные системы оплаты труда.

«Давайте про систему оплаты поговорим, у Вас оклад?»

Нет, у нас сделка. Сдельная оплата.

Т.е. у Вас почасовая?

Нет, у нас за изделие. Все непосредственно подсчитывается за изделие, какое, что как сделано, в какие сроки, т.е. вот так вот. Есть фиксированные расценки — сколько стоят разные операции. Т.е. нарезали деталей, за это столько-то денег... Собрали, получили столько-то... Отвезли — столько-то.

А премиальные, как они начисляются? Вы всегда знаете, что получите премию?

Нет, не всегда. Это не всегда и не каждый месяц. Такого у нас как бы не обговорено, это, так скажем, определенные внутренние правила какие-то присутствуют в самой фирме. За определенный период, если кто-то больше объем работ делает, у него уже премия идет больше в любом случае.

Но это начисляет все руководитель?

Да, начинает руководитель и помощник руководителя, и зам. по производству, которые непосредственно все это дело обсуждают» (сборщик мебели).

В такой ситуации у работника, безусловно, больше вариантов для влияния на размер своего заработка. Количество выполняемых операций, качество работы — все это позволяет усилить связь между количеством и качеством труда. Но даже в этом случае есть некая часть заработка, которая целиком и полностью зависит от руководства. Это, конечно, не «устная договоренность», но это все равно рычаг, который находится в руках работодателя.

В целом при изучении практики оплаты труда в условиях неустойчивой занятости приходится признать, что значительного разнообразия здесь нет. В рамках устных договоренностей преобладают простые (если не сказать примитивные) **повременные ставки: часовая, дневная, месячная**. Примитивность заключа-

ется в том, что здесь нет четкого учета рабочего времени. Стандартная месячная ставка подразумевает фиксированное количество дней в месяце, дневная — фиксированное количество часов. Сколько потребуется отработать часов в день — неважно, величина будет неизменной. То же самое и с месячной ставкой. Здесь это скорее символы оплаты за приблизительный период, а не количественная мера труда, какой является стандартная временная ставка.

Если работа имеет проектный характер, то это **фиксированная сумма за выполненный проект**. Здесь вообще не учитывается число работников, какие работы они выполняли, сколько времени они потратили.

Такая примитивность подходов к оплате определяется самой природой «устной договоренности». На словах трудно обговорить сложную систему, учитывающую квалификацию работника, то, сколько он работает и каково качество его труда. Главная цель отказа от стандартов в сфере оплаты труда заключается в том, чтобы уйти от соблюдения принципа соответствия оплаты количеству и качеству затраченного труда. Это означает переход к односторонней (работодательской) оценке трудового вклада. Где-то это не удастся, и приходится создавать расценки, определять условия получения заработка и даже фиксировать их документально. Но есть грань, за которой работодатели начинают тайно или явно нарушать этот принцип и платить людям не столько, сколько можно, не столько, сколько они зарабатывают, а столько, сколько считают нужным, приемлемым для себя. Директор парикмахерской не стесняется забирать половину заработка женщины-инвалида, которая работает на пустующем рабочем месте. Хозяин мастерской не считает нужным платить хотя бы небольшой фиксированный оклад своей родственнице, которая работает на него, под предлогом того, что ей много не надо, а *«чего нужно, я и так дам»*.

Отказ от стандартов в оплате труда не увеличивает свободу работника. Он уничтожает его независимость, превращая в заложника работодательских представлений о порядочности. Ведь даже неукоснительно соблюдаемая «устная договоренность» о зарплате чревата тем, что однажды ее можно нарушить и не получить взамен никаких санкций.

ЕСТЬ ЛИ СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ, ЕСТЬ ЛИ БОЛЬНИЧНЫЙ ЛИСТ?

Вознаграждение работника со стороны работодателя не исчерпывается только заработной платой. Традиционным элементом вознаграждения является так называемый **социальный пакет дополнительных услуг**, предоставляемый предприятием своим работникам. В советские времена этот элемент был обязательным и весьма разнообразным. Предприятия содержали детские сады, библиотеки, культурные и спортивные комплексы, поликлиники, базы и детские лагеря отдыха, даже многоквартирные дома. Работники могли получать от своего предприятия путевки, дефицитные товары — в общем, все, что называлось социально-культурная сфера предприятия или коротко **соцкультбыт**.

В 1990-е годы большинство объектов соцкультбыта было передано в муниципалитеты или расформировано. Предприятия и новые собственники активно «сбрасывали» с себя непрофильные объекты. При резком понижении уровня зарплаты в те годы исчезновение большинства дополнительных благ, которые работники получали от предприятий, привело к дополнительному снижению качества и уровня жизни. Правда, не все предприятия «сбросили» свой соцкультбыт, некоторые из них частично сохранили свои объекты и до сих пор предлагают работникам некоторые услуги.

Однако идея предоставления дополнительных благ работникам осталась не только как наследие соцкультбыта. Оказалось, что на частных предприятиях тоже существуют формы предоставления благ и услуг сверх заработной платы. Это называется социальный пакет, и он предоставляется разным категориям работников в разных формах и размерах. Социальные пакеты разнообразны и чаще всего состоят из различных страховок (медицинских), внутреннего сервиса (питание, транспорт), сервиса, связанного с отпуском и отдыхом (оплата билетов и путевок) и т.п. Для высокостатусных работников может предоставляться служебное жилье, автомобиль, связь, компьютеры.

Воспоминания о соцкультбыте сохранились только у работников, помнивших, как обстояли дела на предприятиях в дорыночную эпоху. Те, кто начинал работать после 1991 г., как пра-

вило, не знают, что такое соцкультбыт, но имеют представление о том, что такое соцпакет. Правда, представление о том, что должно входить в соцпакет, у многих работников размытое. Например, довольно часто приходится встречаться с представлением о том, что оплата очередного отпуска и отпуска по временной трудоспособности входят в состав соцпакета, хотя это предусмотрено трудовым законодательством и должно быть везде. Так что современные российские работники не находятся в полном неведении о том, что такое соцпакет и что может в него входить, но и не имеют точного понимания, что это такое.

В рамках данного исследования вопрос о социальном пакете задавался всем информантам. Необходимо было понять, возможно ли в рамках неустойчивых форм занятости дополнительное внимание работодателей к своим работникам.

Полученный результат, к сожалению, оказался весьма предсказуемым. Большинство информантов на вопрос о том, есть ли у них соцпакет, ответили четко и категорично — «нет». Только зарплата — все остальное за свой счет.

«Есть ли на предприятии соцпакет?»

Ну да, должен быть.

«Что доступно из соцпакета для Вас?»

Не связывался близко, не могу судить. На нас не распространяются льготы. Вахтовикам не положено, мы не в штате. Мы имеем право 6 месяцев в году отдыхать. Больничный оплачивается» (станочник, работник машиностроительного предприятия).

В приведенной выше цитате работник обращает внимание на тот режим, в котором он работает: месяц на заводе, месяц — дома. И это, по его мнению, объясняет, почему такие, как он, лишены социального пакета.

Наличие соцпакета было обнаружено в одном случае. Правда, это скорее можно отнести к курьезным случаям.

«Соцпакет какой-то есть у Вас на предприятии?»

«Что-то Вам, может быть, оплачивают? Транспортные, обеды?»

Обеды только дают — и все. Транспорт, в 5 утра он, по-моему, идет.

Т.е. Вас могут привезти туда?

Да, могут, привезут, если подойти к этому времени. Выделяют талоны на еду, хотя зачем вообще талоны даются, я не понимаю, с утра приезжаем — еще не работает, вечером приезжаем, уже закрыто.

Т.е. Вы в любом случае ими не пользуетесь?

Нет. Они просто лежат.

Еще что-то есть помимо этого?

По идее, там еще можно записаться на фитнес, там по ценам сниженным идет, просто на это времени нет элементарно.

И Вы можете этим пользоваться?

Я могу пользоваться, просто я в единственный свой выходной не хочу куда-то еще идти заниматься» (экспедитор транспортной компании).

Ситуация выглядит комичной. Транспорт, которым не удастся воспользоваться, талоны на питание, которые невозможно реализовать, фитнес для человека, занимающегося погрузкой-выгрузкой товара. Такой соцпакет выглядит скорее как издевательство, нежели как реальная забота организации о человеке.

Поэтому в целом можно говорить, что ***соцпакет для работников в системе неустойчивых трудовых отношений не предусмотрен***. И дело здесь не только и не столько в отсутствии средств или возможностей у работодателя. На предприятиях, где неустойчивая занятость соседствует со стандартной занятостью, соцпакет существует только для штатных работников, а тем, кто работает на иных основаниях, ***система дополнительных благ недоступна***.

Выше уже говорилось, что часть работников считает возможность получить оплачиваемый отпуск по временной нетрудоспособности, так называемый больничный, составляющей соцпакета. Это гарантированное законом право каждого работника, но на него часто смотрят как на некое дополнительное благо, которое работодатель *может* предоставлять (или не предоставлять).

Самой распространенной ситуацией является информирование работодателя о проблемах со здоровьем. Иногда факт заболевания требуется подтвердить документально, т.е. предоставить из поликлиники больничный лист. Вот только оплачиваться эти дни не будут.

«Вам оплачивается больничный лист?»

Я болела и принесла больничный лист показать, что я действительно болела. Речи о компенсации не шло. Я изначально позвонила, сказала, что болею. Но так как выпала я надолго, я ходила в больницу, взяла больничный, чтобы подтвердить, что болела, а не ерундой занималась дома» (оператор колл-центра).

«Больничные у нас тоже не оплачиваются. Т.е. если человек работает, значит работает, если не работает, то значит не работает.

Т.е., это никак не фиксируется?

Фиксируется, приносится больничный лист из поликлиники, если ты на больничном, от и до какого момента.

Но бесплатно получается?

Бесплатно» (сборщик мебели).

Интересные практики описали мигранты, для которых проблемы заболевания особенно тяжелы и сопряжены с гораздо большими затратами и сложностями по сравнению с местными жителями. Работодатели тем, кого считают хорошими работниками, выделяют деньги на лечение. Но не в виде оплаты отпуска по нетрудоспособности, а в виде ссуды, которую потом надо вернуть.

«А почему ты уверен, что при травме помогли бы? Было с кем-то?»

Ну, про травмы не знаю. Но бывает как: приходит такой работник и говорит — мне срочно 10 тыс. рублей на лечение надо. И если работник хороший — дают, помогают. И вот мне так давали, и 10, и 20 тысяч, потому что мне доверяли — и я или возвращал, или просто это

был как аванс. Но это все только на личных отношениях. Я потом с каждой зарплаты отдавал по 2, по 5 тысяч, так договорились» (разнорабочий, мигрант из Туркмении).

«А если приболел, то как?»

Вот даже когда у меня приступ аппендицита был, а к тому времени я уже стал бригадиром, ну фактически я у него уже стал как личный секретарь, я уже руководил его внутренними делами [фирмы], знал все его секреты, знал, где деньги у него лежат — все знал. И вот даже когда меня с аппендицитом в больницу положили, он мне тогда с моим молдавским паспортом снял отдельную палату, с туалетом, приволок видик и кучу видеокассет, стоило это прилично...

Я сказал, что сразу все вернуть не смогу, но я работаю. А он мне: не переживай, все будет хорошо. Спрашивает: ты сейчас работать можешь? А я недели три лежал там и еще недели три мне надо было отходить. Ну, говорю, процентов на 50 смогу. Он говорит: хорошо. Вот и зарплату твою поделим на 50. Я согласен. Все было хорошо, все было прекрасно» (строитель, мигрант из Молдавии).

Конечно, для работника это выглядит как благо, как помощь, которую он получил благодаря хорошему отношению к себе. Но все-таки это не оплата отпуска по нетрудоспособности, это оплата больничного из своего кармана, в форме аванса или ссуды.

Тем не менее встречаются случаи, когда работники говорят о том, что больничные и их оплата вполне доступны.

Хорошо. Больничные листы тоже у Вас оплачиваются?

Да. По окладной части.

Т.е. от оклада.

Оклад делится на рабочие дни, получается стоимость рабочего дня, и вот так мы потом его закрываем. Но все равно меньше получается реально.

А вот такой вопрос, когда Вы работали в рамках предприятия, у Вас такой же расчет был отпускных, больничных?

Нет, там, по-моему, изменилась законодательная база с больничными, потому что раньше у меня нормально получалось, считался как-то по стажу, и вот у меня больничный получался практически окладная часть, даже больше, может быть. Здесь не так, здесь гораздо меньше получается. Что-то связано, сейчас по-другому начали считать. Т.е. сейчас не 100 % в день, а как-то хитро. Раньше там реально было больше. Там раньше особо не терял на больничном или отпускном, нормально получалось.

<...>

А вообще на больничный можно сходить?

Да, ну как можно, заболел, по факту, конечно, куда же денешься» (экономист, работник аутсорсингового предприятия).

«Больничные ваше предприятие оплачивает?

Да. Вот свежий случай с хондрозом, завтра же, наверно, получу. Сдал, уже все в расчетном отделе» (вахтовик, работник машиностроительного предприятия).

Правда, здесь есть особенность. Оба приведенных выше высказывания сделаны теми, кто работает на крупных предприятиях. В одном случае это работница, выведенная за штат в аутсорсинговую фирму, а в другом — вахтовик, работающий на предприятии наездами. Думается, что им оформляют больничный, потому что на предприятии не предусмотрены никакие другие варианты фиксации отсутствия работника на месте. Просто допустить отсутствия не могут, засчитывать прогул — нельзя, значит надо оформлять и оплачивать больничный. Эти случаи подчеркивают, что отход от стандартной занятости может осуществляться частично. У работников уже срочный или, того хуже, вахтовый договор, другие графики работы, пониженная оплата труда, но пока еще сохраняется оплата больничных листов.

Ситуация с соцпакетом и оплатой больничных листов отражает одну важную особенность неустойчивой занятости. Она показывает **потребительское отношение работодателей к работникам**. Социальный пакет — это вложение в работника: в его здоровье, благополучие, развитие и т.п. Отсутствие таких вложений говорит о том, что работодателю все это не нужно. Ему нужна рабочая сила в данный момент, а не человек с его особенностями и личной жизнью. Это же подтверждает и ситуация с оплатой больничных. Запретить болеть людям нельзя, с этим приходится мириться. Но только мириться, а никак не помогать. *«Болезнь разрешается, но за свой счет»* — это распространенная практика, но продиктована она скорее не тем, что работодатель заботится о человеке, а тем, что он не хочет обременяться поисками нового работника и готов потерпеть.

«А больничный?»

Ну как, все на словах, на доверии. Если я приболел, я позвоню, скажу... Но до определенного предела. 7–10 дней я не выйду на работу, зарплата останется та же, без всяких больничных, просто мне верят на слово.

Ну, а бывает там... человек сломал ногу... В неделю не уложишься. А там платят 50 % заработка. Спецов не будут терять, потому что специалиста сейчас не найти... а то сейчас иногда такие “дятлы” приходят, что... [усмехается]» (строитель, мигрант из Молдавии).

Именно боязнь появления «дятлов», т.е. бестолковых и неподготовленных новичков, лежит в основе такого терпимого отношения к больным сотрудникам.

Но постепенно ситуация меняется. Пока еще у большинства работников есть представление о том, что они имеют хотя бы абстрактное право на то, чтобы взять отпуск по болезни. Но уже появляются те, кто таких представлений просто не имеет.

«Ну ладно, не думаете про пенсию, стаж... А если бывает такая ситуация, что, допустим, приболела... То, что в обычном случае называется соцпакетом.

Ничего такого, конечно, нет.

А соберешься рожать? В твоей же занятости ни больничных, ни оплаты... Ведь пособий таких, как тем, кто на постоянной работе, у тебя не будет. Мыслей в эту сторону пока нет? Или были все-таки?

Да были...

Ну и что ты думаешь по этому поводу?

Не знаю...» (реставратор мебели).

Если считать, что «социальный пакет» и «больничный» — проявление «человеческого отношения» к работнику со стороны работодателя, признание, что организация может проявить какую-то заботу о нем, то рассмотренные примеры подтверждают отсутствие такой заботы. Но если наличие соцпакета зависит от доброй воли работодателя (и наличия у него для этого средств), то оплата больничных — это забота, предписанная государством. Работодатели, отказываясь от соцпакета и от обязательной оплаты больничных листов, демонстрируют, что они не хотят «человеческих отношений».

Но наибольшую тревогу вызывает другое. Люди чувствуют себя виноватыми за то, что они болеют: оформляют в поликлинике больничный лист и считают нормальным, что он не должен оплачиваться. Они соглашались быть людьми второго сорта, работая на одном предприятии, на одних и тех же рабочих местах, они мирятся с тем, что у штатных работников есть соцпакет, а у вахтовиков нет. То, что работодателю не нужны «человеческие отношения», потому что они ведут к затратам, понятно, но то, что это уже не нужно работникам, — это внушает серьезные опасения. Дегуманизация труда становится привычным явлением для всех участников трудовых отношений, включая самих работников.

КАК РЕГУЛИРУЮТСЯ НЕУСТОЙЧИВЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ?

Важнейшим аспектом трудовых отношений является система их регулирования. Качественное изменение ситуации с трудовыми отношениями в середине XX в. произошло тогда, когда было

признано право работников на ведение переговоров с работодателями, на заключение коллективных и других соглашений, регулирующих труд. За работниками было признано право быть участниками процесса формирования и регулирования трудовых отношений.

Это право по-разному реализовывалось в разных местах и в разные эпохи. В России, особенно в последние годы, это право, существовало не везде и не для всех. На крупных промышленных предприятиях, где действуют сильные профсоюзы, это право реализовывалось достаточно полно, а вот на небольших предприятиях этого не было и нет — там все параметры определяют работодатели. Тем не менее даже при отсутствии правового регулирования трудовых отношений может существовать достаточно эффективная система неформальных регуляторов, позволяющих участникам трудовых отношений согласовывать свои позиции. Индикатором как правового, так и неформального регулирования могут служить конфликты, в которых выражается несогласие сторон. Конфликты можно считать показателем того, что у сторон есть потенциал, позволяющий обозначать свою особую позицию, требовать удовлетворения своих интересов.

Для части опрошенных работников понимание конфликта сводится не к «вертикальному», а исключительно к «горизонтальному», т.е. к конфликту между коллегами.

«Какие-то конфликтные ситуации возникают на фоне рабочих отношений?»

У нас все в принципе поскольку достаточно хорошо поделено, каждый делает свою работу, скорее даже у нас приятельские отношения, хорошие, чтобы подменить друг друга, мало ли что. А зачем конфликтные ситуации? Потом тебя не заменят, мало ли тебе надо будет, может быть, вне графика, а она тебя там заменит, договорится. Нет, а зачем, сидим в одном кабинете.

Т.е. у Вас сработанный такой коллектив, да?

Да, у нас нормально» (экономист, производственная компания).

Поэтому, если нет никакого «горизонтального» конфликта, то ситуация в целом оценивается, как бесконфликтная.

«А отношения с директором у Вас как вообще выстраиваются? Есть ли какие-то конфликты, связанные с работой?»

Да нет, конфликтов у нас нет как таковых. Если ей что-то не нравится, она придет, скажет, какие-то замечания сделает. Она раньше с нами работала тоже мастером, а сейчас она просто приходит, проверяет. Ну, вот так, конфликтов нет у нас. У нас уже настолько коллектив сложился, поэтому, может быть, мы единственные в своем роде такие. Вот такие вот дружные.

Сплоченные, да?

Да, да» (парикмахер).

Но бесконфликтность может достигаться еще и другим способом — либо исключением из взаимодействия, либо за счет каких-то индивидуальных согласований.

«Как складываются отношения с этими людьми? Бывают ли конфликты?»

Нет, может быть, был бы я помоложе... А сейчас посмотрел, послушал, поговорил, развернулся, ушел» (вахтовик, работник машиностроительного предприятия).

«Возникают ли противоречия, недопонимание с руководством?»

Пока не было, слава Богу.

Если возникнут недопонимание, разногласия, будете ли привлекать третью сторону?»

Думаю, нет, попробую уладить сама» (оператор колл-центра, работающая по договорам подряда).

Противоречия и даже конфликты могут возникать с руководством по поводу неотлаженности технологического процесса или из-за отсутствия возможностей для работы.

«Противоречия, конфликты с руководством, возникают ли они?»

Ну, возникают, ну потому что у меня может быть своя точка зрения на что-то.

Это конфликты, связанные с делом, или конфликты, связанные с условиями твоей работы?

Ну, иногда у меня нет технической возможности... Мне надо было отправить какой-то большой объем информации, вот, и сделать это моментально. Я говорю, что это невозможно сделать, потому что скорость Интернета в нашем офисе не позволяет этот объем перекинуть. И более того, пока я буду его отправлять, на всех остальных компьютерах не будет Интернета. Мне говорят — «найди другой канал, почему у нас так работает Интернет?». Но это не ко мне вопрос.

И как все закончилось?

Ну, в результате я отправила из дома, вечером... Я знаю, что мой руководитель не всегда доволен какими-то моими поступками, но все равно я встречаю понимание. Она может быть не довольна, но понимает, что я делаю это не потому, что мне вот так вот захотелось, а потому что в этом есть какая-то необходимость» (исполнительный директор общественной организации).

Но такого рода претензии к руководству осмеливаются обозначать только те работники, которые понимают, что они имеют какое-то влияние. Они рассчитывают на доверие, понимание и доволно часто его находят.

«Противоречия, конфликты с руководством возникают ли у Вас, возникали ли?»

Да, периодически, когда мы обсуждаем, что запланировали, а что сделать не смогу.

Как Вы их улаживаете?

По-разному. Деньги вышибаем, как правило. Т.е. они не дают возможности штат увеличить, но вот дофинансирование получается выбить. Именно на сверхурочную работу, потому что прекрасно понимаем, что я могу один раз заставить человека бесплатно что-то сделать, второй, третий уже не получится. Он просто плюнет и уйдет. И все пойдет опять сначала по основному кругу. Поэтому какие-то допмотивации, они должны быть, ... должна быть денежка» (сборщик мебели).

В этом случае речь уже идет не просто о выполнении какой-то работы, а об оплате, и работники демонстрируют способность «выбивать деньги», т.е. менять условия оплаты своего труда. Впрочем, такая возможность есть не у всех.

«Кстати, вот по поводу той невыплаты премии, какой-то конфликт с руководством возник или нет?»

Он не мог возникнуть, поскольку пришлось бы разойтись с работодателем. Только и всего. Я просто бы остался безработным и стал бы искать новую работу.

Но Вы не стали это превращать в конфликт?

Я оставил для себя самое ценное — сохранение этой работы. Когда я найду другую, я не знаю, как я поступлю.

Вы затаились, можно так сказать?

Можно так сказать» (руководитель отдела продаж в торговой фирме).

Иными словами, если конфликты, связанные с технологией, с наличием возможностей для работы еще бывают, то в вопросах определения условий вознаграждения, режима и т.п. никаких противоречий не допускается. Цена такого конфликта может быть только одна — увольнение. Или работника уволят за то, что он решился на конфликт, или он будет вынужден уйти сам. Причем касается это не только работников с низкой квалификацией. Это распространяется и на носителей квалификации и опыта.

«С руководством какие-то серьезные противоречия и конфликты возникают?»

Нет, потому что конфликтовать — это опасно. Все-таки они деньги платят, поэтому как-то не стоит. Прислушиваться к их мнению, выполняешь их требования, соответственно в рамках закона.

А были ли такие ситуации, которые, так скажем, Вас напрягали как работника, но вы скованы тем положением, что Вы не можете ничего сказать?

Нет, в городе очень много организаций, и если что-то будет такое напрягающее меня, я просто развернусь и уйду, найду себе другую работу, в другом месте работу.

Т.е., такого пока нет. Если такое возникнет, я засиживаться не буду, я просто развернусь и уйду. Тем более меня там ничего не держит, документы у меня все на руках» (начальник караула охранной фирмы).

Еще одна особенность, которую нужно отметить, — это то, что в ситуациях столкновения интересов отсутствуют третья сила, способная помочь в урегулировании ситуации. Разумеется, что о профсоюзах речи нет. Чаще всего работники говорят о том, что нужно как-то все улаживать самим, перетерпеть. Или высказываются очень абстрактные намерения, такие как «обратиться к начальству» или «обратиться к властям».

Если самой не удастся отрегулировать конфликт, к кому Вы обратитесь за помощью?

Наверное, к вышестоящему начальству» (оператор колл-центра, работающая по договорам подряда).

«Возникает ли у тебя нужда обратиться еще к кому-нибудь как к посреднику для решения возникших проблем с начальством?

Мне не к кому обратиться.

Чтобы заступились за тебя?

А мне не к кому обратиться.

Нет такой фигуры? Пожаловаться, например в Москву?

А что это изменит? Я могу высказать свое недовольство, и может быть иногда делаю это, но это ничего не меняет» (исполнительный директор общественной организации).

«А каким образом можно решить конфликт в свою пользу?

Я бы воспользовался, наверное, властями.

Что значит?

Силами властей.

Т.е. обратились бы к каким-то своим знакомым или что?

Да нет, зачем знакомым? Просто пошел бы и написал кучу разных заявлений по факту нарушений, по факту работы. Можно было бы деньги поиметь» (руководитель отдела продаж в торговой фирме).

Видимо, самым эффективным способом улаживания проблем с начальством следует считать наличие крепких неформальных связей, наподобие родственных.

«Вот с энергетиком у Вас бывали какие-либо конфликты?»

Никаких.

Никогда?

Нет. Мы родственники, поэтому никогда.

Вы на самом деле родственники?

На самом деле» (электрик, работающий в подрядной компании).

В базе интервью материалов, позволяющих изучать особенности отношений работников со своим начальством, оказалось немного. Большинство опрошенных работников о конфликтах или об обсуждении трудовых отношений с начальством просто не говорят. Обсуждений и конфликтов нет, потому что они не предусмотрены. Мигранты не могут конфликтовать, потому что у них нет права вообще предъявлять какие-то претензии — или нет регистрации, или нет разрешения на работу, или нет оформленного договора. Ведь предъявлять претензии может тот, кто обладает какой-то социальной субъектностью. Но именно на уничтожение субъектности работника и направлены неустойчивые трудовые отношения. Поэтому все, чем располагает работник с низким статусом и потенциалом, — это возможность повернуться и уйти, реализовав на практике принцип «не нравится — уходи!». Односторонне регулируемые трудовые отношения не предполагают никакого участия работников в регулировании, а уж тем более конфликтов. Можно спорить с работодателем по поводу того, как выполнить ту или иную работу, но практически невозможно спорить о том, в каких условиях эта работа должна выполняться.

Разумеется, такие отношения не подразумевают никаких посредников — ни в виде профсоюзов, ни в виде государственных законов. Они специально создавались для того, чтобы вывести их из-под действия права, т.е. государственного вмешательства. В лучшем случае работник может рассчитывать на «вышестоящее начальство», если, конечно, оно существует. Бесконфликтность неустойчивых трудовых отношений — это не свидетельство «гармонии и согласия». По большей части это подавленность работников, которые не могут даже обозначить свою позицию без риска быть уволенными. Лишь немногие, кто обладает влиянием в силу своей профессиональной компетентности, особенностей своей трудовой позиции или месту в неформальной системе отношений, могут как-то влиять на ситуацию.

5. ЭКСПЕРТНЫЙ ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ НЕУСТОЙЧИВОЙ ЗАНЯТОСТИ

До сих пор проблемы труда за пределами стандартной занятости рассматривались лишь с позиции работников. Логика качественного исследования требовала получения информации и от работодателей, которые используют нестандартные формы найма. Однако сделанные попытки привели к предсказуемому результату. Работодатели и их представители либо отказывались от участия в исследовании, либо готовы были транслировать выгодную для себя точку зрения. Полноценное интервью удалось получить только от одного работодателя, руководителя крупного российского агентства занятости.

По мнению этого руководителя, главной проблемой, связанной с нестандартной занятостью, является правовая неурегулированность заемного труда, что позволяет существовать большому количеству «серых агентств», которые дискредитируют идею заемного труда. Ответственные агентства, по ее словам, помогают выполнять важную функцию вхождения человека в рынок труда. Для молодых, для приезжих срочная работа, работа по кратковременным договорам в разных местах позволяют найти свое место, начать трудовую биографию, установить связи, найти шанс для полноценного и нормального трудоустройства.

Иными словами, была представлена идея «мостика» через нестандартную занятость в стандартную. При этом отмечалось, что есть работники, которые не хотят работать в условиях стандартной занятости, им хватает работы по временным договорам, которые им предоставляет агентство. В частности, речь шла о референтах высокой квалификации, владеющих языками, которые работают на проектных началах в компаниях. В данном агентстве все работники оформлены официально, с их зарплаты делаются все отчисления и выплачиваются все налоги.

Также были высказаны соображения о том, что вновь набираемый персонал и вспомогательные работники вполне могут быть оформлены как непостоянный, заемный персонал, на который

не стоит распространять принципы постоянного и стандартного найма.

Итогом всех предложенных рассуждений был вывод о том, что заемный труд вполне может быть социально ответственным и полезным как для бизнеса, так и для работников, а следовательно, и для всего общества в целом. Надо только создать нормальные правовые рамки, и тогда у нелегальных и полуполигальных агентств не будет возможности работать иначе.

Заемный труд вполне обоснованно рассматривается как одна из форм неустойчивой занятости. Отсутствие гарантий занятости, низкая и нестабильная зарплата, бесправность работников — эти параметры неустойчивой занятости вполне могут быть отнесены и к заемному труду. Но, с точки зрения директора агентства, это можно нормализовать, надо только принять соответствующие законы и легализовать деятельность таких агентств.

Другая категория экспертов, которая опрашивалась в рамках исследования, — это профсоюзные лидеры и специалисты, работающие в профсоюзах. От них ждали взгляда на проблему нестандартной и неустойчивой занятости и оценки сути этого явления и его масштабов.

Однако целый ряд экспертов разочаровали исследователей, продемонстрировав либо полное незнание проблемы, либо самое поверхностное знакомство с ней. Во всяком случае, рассказывая о наиболее актуальных проблемах, которые стоят перед их организациями, они ни разу не упомянули ни одной проблемы, связанной с неустойчивой занятостью. Для них на первом месте находятся проблемы, которые регулируются в рамках стандартной занятости и коллективного договора (размер зарплаты, условия труда, социальные пакеты и т.п.). Это в общем-то нормальная ситуация, хотя расширение неустойчивой занятости несет угрозу профсоюзам, серьезно подрывая их членскую базу. Часть лидеров отмечают эту проблему, но в самом общем виде и явно недооценивают ее значение.

«Какова, на Ваш взгляд, экономическая эффективность, от неустойчивых форм занятости?»

Я могу рассуждать только как дилетант. Это вынужденная мера. Это работа, с которой не справляются

наши кадры, вынуждены прибегнуть к такой форме. Это единичные случаи. Этот человек здесь ничем не обижен. Они вливаются в коллектив, отмечают праздники вместе с нами. Был несемейный гражданин, так он женился и остался в нашем городе на устойчивой работе. Такая форма себя экономически оправдывает.

Скажите, социальные последствия такой формы занятости каковы?

А какие последствия могут быть? Я даже не могу представить. Больничный обеспечен, социальные льготы распространяются на них. Они всем пользуются: и столовая, и медицинский центр, и база отдыха. Коллектив их нормально принял» (председатель профкома).

Причем, недооценка, основанная на неинформированности, видна даже у авторитетных и эффективных лидеров.

«А те работники, которые сейчас работают вахтовым способом?»

А как эти попали (речь идет о группе работающих станочников-вахтовиков. — авт.), я не знаю. Для меня это открытие.

С ними как отношения оформляются?

Я не могу назвать этот договор срочным или бессрочным. Это особый договор на определенный объем работы.

Как оплачивается труд этих работников?

Я не могу сказать. Возможно, договорная оплата. Зависит от объема работы — оплата сдельная» (председатель профкома машиностроительного предприятия).

Здесь очевидна некоторая узость взгляда. Профсоюзные лидеры погружены в интенсивную и тяжелую работу на своих предприятиях. Суть их работы — это совершенствование системы стандартных трудовых отношений. Для них актуальна проблема профсоюзного членства, но они мало обращают внимание на **«профсоюзные пустоты»**, которые возникают на предприятиях

из-за выхода работников из профсоюза или невступления в него. Довольно часто современные профсоюзные лидеры сознательно концентрируются только на проблемах своих организаций и своих членов. Но в возникающих профсоюзных пустотах появляются не только неурегулированные стандартные трудовые отношения. Там появляется неустойчивая занятость и, как показывает приведенная цитата, лидер может не увидеть ее, будучи сосредоточенным на своих проблемах.

Не лучше обстоят дела на более высоких профсоюзных этажах.

«Неустойчивая занятость — это временная работа» (председатель регионального профсоюза).

«Какое бы Вы определение дали неустойчивой занятости?»

Неустойчивой занятости?

Да.

Это неполное рабочее время и соответственно, скажем так, нет уверенности в завтрашнем дне» (руководитель департамента региональной Федерации профсоюзов).

Эти определения в общем-то, верны, хотя довольно абстрактны, чувствуется, что с этим понятием данные эксперты не работают и не очень хорошо его понимают, что это.

«Бывают такие случаи, когда работника с бессрочного договора переводят на любую другую альтернативную форму. Вот с такими случаями Вы сталкивались? С такими случаями?»

Значит, попытки такие были, есть и будут. Но там, где есть профсоюзная организация, эти попытки, они пресекаются вовсе в переговорном процессе.

А каким образом они пресекаются?

В переговорах с работодателем. Мы говорим работодателю, что эти действия незаконны, основываясь на Трудовом кодексе, на Гражданском кодексе, на Консти-

туции, в конце концов. Если не удастся работодателя убедить, подключается тяжелая артиллерия, так сказать, в виде отраслевого профсоюза федерации, прокуратуры и так далее. И по нашим данным, по нашему мониторингу в наших организациях это не распространено.

Т.е. вообще случаи перевода.

Значит, сказать о том, есть такое или нет, я такой статистикой не располагаю, поэтому сказать, что, окончательно сказать, что такого у нас нет, наверное, нельзя... Я просто такими данными не располагаю. Хотя, еще раз повторяю, о таких попытках до нас иногда доходят сведения» (руководитель департамента социального партнерства в Федерации профсоюзов).

В этом фрагменте интервью эксперт еще раз подтвердил: профсоюз действует в рамках стандартной занятости и там контролирует ситуацию, а то, что творится за пределами крупных предприятий, ему неизвестно. В дальнейших рассуждениях эксперт пояснил, почему сфера нестандартных и неустойчивых трудовых отношений лежит вне поля внимания профсоюзов.

«А на Ваш взгляд, вообще нарушаются как-то права работников в альтернативных формах трудоустройства, при срочном договоре?»

Они не то что нарушаются, они, скажем так, вот даже при построении вот этих отношений, они ему просто не предоставляются — и все. Он их просто не имеет (подчеркнуто автором). Нарушения, это когда права есть, но человеку их не дают, условно говоря, в трудовом договоре написано, что он получает 30 % надбавки к заработной плате ежемесячно. Но работодатель раз не заплатил, два не заплатил, это нарушение прав, трудового законодательства, нарушение условий трудового договора. И работник вправе это дело оспаривать. Но когда работодатель заключает договор и говорит: я тебе буду платить только вот это, отпуск тебе не положен, и не дай Бог ты забеременеешь, я тебя выкину, как только об этом узнаю. Человек на эти условия соглашается, т.е.

он сам себя ставит в невыгодное положение в соответствии даже с Конституцией или с Трудовым кодексом, он на это соглашается. Это его выбор. Поэтому, на мой взгляд, нарушений прав работников в таких вот нетипичных формах занятости, их просто не может быть, их просто нет у него, этих прав и гарантий» (руководитель департамента социального партнерства в Федерации профсоюзов).

Такой взгляд многое объясняет в позиции профсоюзов. Они работают в зоне стандартных трудовых отношений и с работниками, которые готовы к сотрудничеству с профсоюзом, вступив в него. С одной стороны, это вполне оправданно, так как бесполезно пытаться защищать права тех, кто сам не готов к их защите. Но с другой стороны, нестандартные трудовые отношения распространяются и все больше проникают в зону стандартного труда. Не обращать на это внимание — значит допустить дальнейшее размывание и «раплавление» трудовых стандартов, снижение членской базы и демонтаж профсоюза как социального института.

Представители государственных органов, занимающихся регулированием трудовых отношений, обладают более широким и внимательным взглядом на проблему неустойчивой занятости и не скрывают своего негативного отношения к ней.

«Сталкивались ли Вы в своей практике, что на предприятии существовало как обычное рабочее место, так и неустойчивое?»

Сплошь и рядом.

А что это за предприятия, и каким образом у них выстраиваются взаимоотношения между работниками и администрацией на предприятии? Каким образом администрация регулирует эти взаимоотношения?

Никак. Все эти вещи идут в обход закона, это незаконно. А раз незаконно, значит все это идет помимо администрации. Если мы об этом узнаем, то пытаемся навести порядок. Порядок у нас такой — штрафы и в приказном порядке оформить на постоянную работу.

Каким образом эта информация доходит до вас?

Только от людей, только анонимно. Или при проверках. Мы имеем право проверять системы оплаты, выплаты, и иногда всплывает, хотя все это аккуратно, все это тщательно прячется. Вплоть до того, что существует несколько ведомостей по выплате зарплаты. Для кого-то белая, а для кого-то отдельный листочек. Люди то не понимают, где им расписываться, он расписался и всем рассказывает, что вот я расписался, а где он расписался, куда это пошло, неизвестно. Нет, это все тщательно скрывается. Основная сфера применения неустойчивой рабочей сферы вот у нас сейчас — это большинство страховых служащих. Какой-нибудь там начальник, бухгалтер в фирме сидит, а все страховые агенты, они работают так, что сколько ногами договоров принес, столько и получил. Ни о какой защите речи нет. Заболел — до свидания. Насколько я знаю, очень много торговли, особенно вот рыночной. И начинаешь когда выяснять, он говорит: вот у меня есть хозяин и так далее. Какие между ними отношения — никаких. Только на словах. Строительство. Сама фирма строительная существует, все у нее есть, все нормально, а основные работники — это азербайджанцы, Таджикистан, Молдавия, копают, роют, никаких отношений» (главный консультант департамента трудоустройства и занятости).

Причем эксперт понимает всю сложность ситуации и видит, что, с одной стороны, работодатели не просто заинтересованы в распространении неустойчивых форм занятости, они прилагают немало усилий для этого, в частности активно подавляют возникающее сопротивление работников.

«На обычном рабочем месте сохраняется Трудовой кодекс и все действующее трудовое законодательство. Мало того, если это более-менее стабильное производство, и там работники самоорганизовались, т.е. профсоюз какой-то там, совет трудового коллектива, еще

какая-то любая форма, да, там почти всегда есть коллективный договор, а коллективный договор — это уже сверх Трудового кодекса. На неустойчивых рабочих местах об этом и речи даже нет. Никаких там самоорганизаций работников. Она просто-напросто даже наказываемся. Насколько вот я знаю, что вот даже на крупных организациях, когда часть работников пытается защитить свои организации, пытается создавать альтернативные профсоюзы какие-то, то даже приличные работодатели идут на то, чтобы уничтожить эту форму организации. Она им не выгодна. Тем более если это неустойчивое рабочее место, то о каких правах вы говорите? Я вас нанял для того, чтобы вы мне поработали, и я вас пнул. А вы тут о каких-то правах своих говорите. Тут даже разговоров нет» (главный консультант департамента трудоустройства и занятости).

Но с другой стороны, эксперт видит, что и у работодателей есть основания действовать именно так, а не иначе.

«На Ваш взгляд, будет ли расширяться сфера неустойчивой занятости или нет?»

Ну, вот в связи с той политикой, которую у нас государство проводит, по два раза в год меняют законы, она будет происходить. Потому что чем более неустойчивая экономика, тем более развит этот сектор. Я Вам уже в самом начале говорил, что во многом неустойчивая занятость — это не столько сфера жадности, сколько сфера защиты предпринимателя от неустойчивых внешних обстоятельств» (главный консультант департамента трудоустройства и занятости).

Если пытаться оценить позиции опрошенных экспертов, то возникает впечатление, что проблема разложения стандартных трудовых отношений и замена их иными типами отношений явно недооценивается. Кто-то видит проблему как недостаточно урегулированную с правовой точки зрения, кто-то вообще ее не видит, будучи занят традиционными и узкими задачами, кто-то видит,

но не обладает возможностями, чтобы как-то повлиять на ход событий. Между тем неустойчивая занятость, находясь вне фокуса внимания, бурно развивается. Отказ от трудовых стандартов становится уделом уже не только малых и средних организаций, но и крупных индустриальных предприятий. Причем экспансия нестандартных трудовых отношений идет стихийно, вне контроля. Многие эксперты встревожены этим и уже сейчас называют последствия, с которыми стране придется столкнуться в ближайшие годы.

«На Ваш взгляд, какая экономическая эффективность вот такой неустойчивой занятости для экономики области? Есть ли вообще какая-то экономическая выгода?»

Скорее всего, отрицательная, потому что, во-первых, нет никаких налоговых поступлений, а материальные затраты есть. Нет никакой защиты населения, а люди-то эти есть, они по-прежнему идут болеть, их дети идут учиться, они по-прежнему пользуются общественным транспортом, а от них нет ничего.

А вот к социальным последствиям неустойчивой занятости. Каковы еще социальные последствия вот такой неустойчивой занятости?

Начнем с того, что работодатель за этого человека вообще ничего не платит. Нет отчислений в медицину, а ему лечиться надо, образование надо получать и ему, и его детям, тот же общественный транспорт, те же коммунальные услуги, это же все делается на платежи. А они несут лишь ту незначительную часть, которая у нас пока оплачивается нами, а все остальное, что вкладывает государство, его доли там нет. Поэтому вот это очень плохо. Плюс вот его пенсионность. Но самое главное, а об этом мало кто думает, это то, что данный человек начинает чувствовать себя, я не знаю, как правильно сказать, он вне общества. Он видит, что распротраняется на его соседа, соседу отпуск дали, кому-то путевку какую-то дали. Кому-то грамоту какую-то дали, глядишь, даже, может быть, орденом наградили.

Он вне этого, и, в общем-то, отсюда может быть и некоторая напряженность социальная у нас в обществе, связанная с тем, что молодежь, допустим, не могущая найти достойного и удовлетворяющего их рабочего места, махнула рукой и начала заниматься другими вещами» (главный консультант департамента трудоустройства и занятости).

В этой реплике представителя властей звучит одна очень важная мысль: неустойчивая занятость выводит людей из общества. Они оказываются вне зоны действия закона, права, традиций. Они попадают в ту зону, которую им сконструировал работодатель, преследующий свои интересы, озабоченный только тем, чтобы выжать из работника как можно больше, вложив в него как можно меньше.

6. ЗАКЛЮЧЕНИЕ. ЧТО ТАКОЕ НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ И КАК ОНА РЕГУЛИРУЕТСЯ?

Ответ на вопрос, что определяет характер занятости, что делает ее стандартной, нестандартной, неустойчивой, неформальной и т.д., следует искать в области трудовых отношений. Занятость формируется не сама по себе, ее определяют те отношения, которые устанавливаются на данном рабочем месте и в которые включается человек. Вопрос заключается в том, что это за отношения и кто или что их формирует.

Логика развития трудовых отношений привела к тому, что на протяжении всего XX в. сложные и разнообразные отношения работников и работодателей стандартизировались. Целью стандартизации являлось подчинение, или соответствие реальных трудовых практик неким ценностям, которые были осознаны в ходе сложного и противоречивого развития экономики и общества.

Самым очевидным примером такого соответствия практик ценностям является установленная в начале XX в. нормальная продолжительность рабочей недели в 40 часов. Дело здесь не только и не столько в том, сколько именно работать, а в понимании того, что человек не может большую часть своего активного времени проводить на работе. У него должно оставаться время на частную жизнь, воспитание детей, взаимодействие с семьей, другими людьми, развитие и т.п. Сегодня это банальная мысль, но в свое время она имела революционное значение: она опровергала утилитарный подход к использованию человека в экономике. Ведь право на личное нерабочее время означало, что для общества важно, чтобы человек воспитывал своих детей, а не просто добывал для них средства к существованию, чтобы он был нормальным гражданином и мог участвовать в социальной, гражданской и политической жизни, чтобы он был в состоянии получать новые знания.

Признание одной ценности влечет за собой необходимость признания целого ряда других принципов. Например, достойная оплата труда, которая является необходимым условием для того,

чтобы был реализован принцип нормальной личной жизни. Ведь без оплаты, обеспечивающей то, что в свое время К. Маркс назвал «расширенным воспроизводством рабочей силы», становятся бессмысленными временные ограничения работы. Зачем нужно свободное время, если для воспитания детей, содержания жилья, современного образа жизни просто нет средств? Отсюда же вытекает ценность человеческого здоровья и необходимость поддержания нормальных условий труда, компенсаций за вредный труд, если нет возможности устранить производственные вредности.

Особо нужно отметить ценность субъектности работника, т.е. признание за ним роли активного участника трудовых, а значит и экономических отношений. Работник — это не расходный материал для бизнеса, не «потное рабочее мясо». Это субъект, способный принимать ответственные решения, касающиеся не только его собственной трудовой жизни, но и жизни предприятия, экономики страны. Воплощением этой ценности стало право работников на объединение, ведение коллективных переговоров, индивидуальную защиту своих прав.

Все стандарты, принципы и ограничения, наработанные человечеством в предыдущие десятилетия, даже столетия, — это не просто набор придуманных формальных норм и юридических казусов. ***Трудовые стандарты — это отражение ценностной эволюции и развития человеческого общества.*** Рассматривать проблему трансформации трудовых стандартов, трудовых отношений, сформированных на базе этих стандартов, и, наконец, форм занятости, которые определяются этими отношениями, необходимо с учетом того, как мы меняем ценности, лежащие в основе этой конструкции.

Требования, связанные с изменением, а то и с отказом от системы трудовых стандартов, влекут не только изменение конкретных практик, не только изменение правовых норм, но и изменение системы трудовых ценностей. И здесь целесообразен вопрос, адресованный тем, кто хочет редуцирования или отмены трудовых стандартов, полностью или частично. Какие ценностные изменения предполагаются вслед за изменением практик и юридических норм? Это будет ценностное развитие, укрепление существующих норм или, наоборот, отрицание существующей ценностной основы трудовых отношений?

В рамках данного исследования изучались практики регулирования неустойчивой занятости. Главным образом, необходимо было понять, какие именно трудовые отношения складываются у работников, не имеющих бессрочного трудового договора, работающих без ограничений и т.п. Полученные результаты позволяют сделать следующие выводы.

1. Неустойчивая занятость основывается на трудовых отношениях, исключая или минимизирующих влияние работника на их формирование. Это односторонне формируемые трудовые отношения, которые конструируются только в интересах работодателя и даже без учета требований законодательства. Тип найма, размер и способы оплаты труда, величина рабочего времени — все это не имеет принципиального значения. Главной качественной особенностью неустойчивых трудовых отношений следует считать то, что влияние работника, его мнение, его позиция не учитываются при формировании этих отношений.

Здесь целесообразно затронуть вопрос о том, всегда ли работники крупных индустриальных предприятий, которые трудятся в условиях стандартных отношений, имеют влияние на их формирование. Ведь порой они тоже не имеют возможности высказать свою позицию: руководство предприятий или игнорирует их мнение, или учитывает его формально. При этом нужно учитывать два момента.

Во-первых, даже на предприятии, где работники подавлены и не имеют никакого голоса, в качестве агента присутствует государство с его трудовыми стандартами, предписанными законом. Работодатель вынужден их соблюдать, и здесь от лица работников выступает государство, встающее на их сторону и требующее соблюдения минимальных стандартов.

Во-вторых, слабость работников как социальных акторов не означает, что классическая трехсторонняя система перестает действовать. Работники, по каким-то причинам (пассивность, боязнь репрессий и т.п.) могут не высказывать свою позицию, но такая возможность не исключается, и порой работники активизируются и начинают с большей или меньшей активностью проявлять себя как активный субъект, действующий на основании права. Иными словами, трехсторонняя система регулирования трудовых отношений может действовать плохо, неэффективно, но от этого она

не перестает быть сама собой. Это социальный институт, со всеми плюсами и минусами его функционирования.

Система трудовых отношений, которая формируется только одним актором, без учета права, без учета интересов партнера, — это принципиально иная система. Ее главное отличие видно в случае с фрилансерами, т.е. работниками, вышедшими за рамки стандартов, остановившихся на полпути между ролью работника и работодателя. Иногда они действуют как обычные работники, иногда превращаются на время в работодателей, нанимая себе помощников, если это позволяют условия договора и требует необходимость. У них может не быть трудовых договоров, у них нестабильная заработная плата, у них не соблюдаются временные режимы. Но это не односторонняя система, фрилансеры активно участвуют в определении того, сколько, над чем и почему они будут работать. Они, отказываясь от стандартов, берут на себя все риски и несут все издержки, связанные с отсутствием регламентов их деятельности.

Но нельзя путать такого фрилансера-«компетента» с мигрантом, нанимающимся на поденную работу. У него есть только одно единственное право — соглашаться или отказываться от предлагаемой работы. Во всем остальном мигрант (неважно, иностранец или выходец из другого региона России) бесправен. Он не может обсуждать, сколько ему работать — он должен трудиться столько, сколько ему скажут. Он не вправе требовать соблюдения первоначального договора об оплате или вознаграждении — эти условия могут не только измениться, от них могут полностью отказаться. Он даже не волен требовать соблюдения срока договора о найме — его могут расторгнуть в любой момент. И, разумеется, не приходится говорить о том, что такой работник может чего-то требовать. Любое поведение, кроме покорного, не допускается.

Таким образом, *неустойчивую занятость можно определить как деятельность работника, включенного в нестандартные трудовые отношения, формируемые работодателем только в его собственных интересах и исключаящие возможность работника участвовать в формировании этих отношений. Это односторонне формируемые трудовые отношения.*

2. Неустойчивость этим отношениям придает их односторонний характер. Дело здесь даже не только в том, что сегодня **работодатели находятся в очень неопределенной внешней ситуации**. Экономическая нестабильность, законодательная чехарда, коррупция и многие другие внешние факторы требуют от работодателей, бизнесменов, предпринимателей максимальной адаптивности, способности меняться, приспосабливаться к внешним условиям. Разумеется, работодатели, использующие наемный труд, пытаются и от своих работников требовать такой же адаптивности.

Но здесь надо добавить, что при отсутствии сдерживающих факторов в виде правовых стандартов, сильного профсоюза, способного потребовать соблюдения установленных правил, **возникают идеальные условия для произвола**. Многие работодатели задерживают или урезают зарплату своим работникам не только потому, что они находятся в сложной экономической ситуации, но и потому, что уверены: у **работников нет эффективных механизмов для контроля и противодействия**. Мало того, возможность контроля со стороны работников за параметрами трудовых отношений исключается вообще. В дискурсе неустойчивых, односторонне регулируемых отношений работник, недовольный сложившейся ситуацией, должен уходить, а не добиваться нормализации ситуации. Логика диктата работодателя, по сути, не подразумевает никакой нормализации. Ведь если одна сторона взаимодействия (работодатель) имеет право произвольно, в собственных интересах устанавливать стандарты, то они и являются «нормальными», а попытка изменить их оказывается деструктивной деятельностью, бунтом, направленным на разрушение всей системы.

Поэтому работодатели, создающие свои стандарты трудовых отношений, подменяющие ими правовые стандарты, в случае несогласия с ними работников используют универсальный принцип разрешения конфликтов: **«Не нравится — уходи!»**. И это не просто грубость, **это единственно разумный принцип урегулирования противоречия в условиях односторонне регулируемой системы отношений**.

Результаты исследования показывают, что работники тоже приняли ценности такой системы. Конфликтов работников с ра-

ботодателями в системе неустойчивых трудовых отношений не бывает. Потому что работники, понимая всю проигрышность своей позиции, видят, что для них возможен только один вариант разрешения противоречий — терпеть, пока это возможно, и уходить, когда ситуация становится неприемлемой. Принцип «Не нравится — уходи!» усвоен работниками как нормальный, как единственный, с помощью которого можно регулировать трудовые отношения в условиях неустойчивой занятости.

3. Работники включаются в систему неустойчивых трудовых отношений по двум причинам: во-первых, для того чтобы **остановить «сползание» в нищету**, переломить свою нисходящую трудовую мобильность; во-вторых, потому что **не видят для себя возможности начать работать в рамках стандартных трудовых отношений**.

Что касается первых, то это опытные работники, имеющие длительную трудовую биографию и зачастую ставшие жертвами внешних структурных изменений в экономике или неблагоприятных изменений в личной судьбе. Это внешние и внутренние мигранты, это люди, получившие специфическую, ныне не востребованную квалификацию, люди, перенесшие заболевание, ставшие инвалидами, имеющие больных родственников и т.п. Их решение включиться в систему неустойчивых трудовых отношений, суть которой они прекрасно понимают, выглядит ответственным экономическим решением. Их главная цель — начать работать на любых условиях, а потом постепенно пытаться улучшить ситуацию и, в конце концов, выбраться в нормальные, в их понимании, т.е. в стандартные условия труда.

Несколько иначе ведут себя те, у кого нет нисходящей трудовой траектории, кто сразу начинал свою трудовую жизнь «на дне», включаясь в неустойчивые трудовые отношения, потому что других они не видели.

Те, кто адаптировался в рамках неустойчивой занятости, могут высказывать удовлетворенность своим положением и даже иметь некоторый недостаток. Но даже они понимают, насколько неустойчиво их положение. Росчерк пера чиновника, меняющего тарифы, смена начальства, которое сочтет должность или данного человека на этой должности лишними, и ситуация из нормальной

превратится в катастрофическую, без всякой надежды на то, чтобы защитить свои работу, доход, положение.

Практически все работники считают, что в рамках стандартных трудовых отношений лучше. Правда, есть еще одна особенность, позволяющая работникам оценивать односторонне определяемые трудовые отношения как нормальные. Это **социальная близорукость**, нежелание или неспособность смотреть в перспективу. Отсутствие налогов и отчислений с зарплаты этих работников превратит их со временем в нищих пенсионеров, отсутствие отпусков и больничных, постоянные переработки неизбежно приведут к проблемам со здоровьем. Находясь постоянно на работе, люди теряют возможности полноценно участвовать в жизни своих семей, а молодые люди так и вовсе теряют шансы на создание семей.

Фактически происходит выпадение работников из системы общественных отношений. Они перестают вести культурную жизнь, не участвуют в жизни местного сообщества, не говоря уже о том, что они становятся аполитичными. Существование в рамках трудовых стандартов, которые им определил работодатель, исходя из собственных интересов, становится для них главной частью их жизни. Но нельзя забывать, что эти стандарты узкие и определены субъектом очень невысокого социального уровня. Работники из сферы неустойчивой занятости большую часть своего времени живут по правилам, придуманным владельцем маленького магазинчика, небольшой фирмы, пусть даже и крупного предприятия. В любом случае, эти правила придуманы для получения прибыли, а не для обеспечения полноценной жизни работников.

Такая жизнь не может быть нормальной, и те работники, которые уже приняли нормы этой жизни, не хотят из нее вырваться и вернуться в социальное пространство, регулируемое не «маленьким начальником», а законами и социальными институтами, могут считаться выпавшими из контекста нормальной общественной жизни.

Кстати, работодатели прекрасно понимают преимущество стандартных трудовых отношений, и наиболее ценные в их глазах работники либо изначально, либо со временем могут быть переведены в такие условия. Это означает, что **работодатели**

присваивают себе регулирующую функцию: они решают, кто получит доступ к отношениям, регулируемым законом и другими социальными институтами, а кто останется в зоне работодательского произвола. Таким образом, усиливается влияние работодателя на работника, первые становятся не просто нанимателями, а субъектами, определяющими социальный статус человека.

4. Односторонне регулируемые трудовые отношения, безусловно, являются менее сложной, примитивной формой по сравнению с двусторонними трудовыми отношениями, где на равных взаимодействуют работник и работодатель, а уж тем более по сравнению с трехсторонними, где добавляется государство, диктующее сторонам границы их взаимодействия. Если все решает одна сторона, да еще и в произвольном порядке, то ей не нужны сложные документы, регламентирующие права и возможности сторон.

Поэтому **системы оплаты труда в рамках неустойчивых трудовых отношений отличаются простотой, если не сказать примитивностью.** Чаще всего речь идет о **временной ставке** (часовой, поденной, недельной, месячной) или общей стоимости определенного комплекса работ. Величина заработка определяется потенциалом сторон, способностью вести торг, конкуренцией на рынке. Но в условиях отсутствия норм и институтов для полноценной оценки деятельности торг зачастую ведется стихийно. Работники могут «пускать пыль в глаза», обманывая работодателя и заявляя о тех квалификациях и компетенциях, которых у них нет в помине, работодатель может ставить задачи, для нормального выполнения которых нет ни ресурсов, ни возможностей. Взаимная необязательность порождает оплату «на глазок», приводя к появлению соревнования тех, «кто делает вид, что платит», с теми, «кто делает вид, что работает».

Уход от «приблизительности» в оплате труда может быть получен только одним способом — стандартизацией условий оплаты. Задания должны разрабатываться с учетом того, какие есть материалы, какое оборудование, какая квалификация и т.п. Для адекватной и справедливой оплаты труд должен оцениваться по продолжительности, сложности выполняемых функций, качеству

и срокам выполнения работы, т.е. на основе стандартов, требующих тщательной разработки систем оплаты и премирования труда, количественной (нормирование) и качественной оценки труда. Но мало разработать систему оплаты, она должна быть согласована с работниками, а это подразумевает диалог работодателя с работниками. Если согласование исключается, то весь нормативный аппарат оплаты труда становится бессмысленным.

В рамках ***неустойчивых, односторонне определяемых отношений оценка труда производится не на основе учета количества и качества затраченного труда, а на основе стихийно и ситуативно определяемого рыночного потенциала сторон.*** И в этой ситуации работодатель как держатель денежных ресурсов, как сторона, оказывающая решающее влияние на формирование трудовых отношений, заинтересован, чтобы понизить социальный потенциал работников, сделать их неконкурентными, неспособными настаивать на своих интересах. Отсюда и нетерпимость к любым проявлениям активности работников в отстаивании трудовых прав. Отсюда же стремление к максимальному занижению зарплаты, ведь бедные люди выгодны не только ситуативно, как работники, готовые работать здесь и сейчас за любую плату и на любых условиях. Бедняки выгодны и стратегически: законсервированная бедность — это ограничение доступа к образованию, квалификации, гражданской и правовой культуре. Это гарантия того, что всегда будут социально слабые люди, которые готовы работать за копейки и которым можно навязывать невыгодные условия найма.

Разумеется, отказ от принципа оплаты в соответствии с количеством и качеством затраченного труда существенно упрощает и удешевляет ситуацию. Не нужно организовывать учет рабочего времени, не нужно следить за соответствием количества и качества труда. Не нужны и соответствующие специалисты (нормировщики, технологи, сметчики, плановики, экономисты-трудовики) и затраты на них. У работодателя возникает полная иллюзия того, что он руководит всем процессом, «держит все нити управления в своих руках». Но одновременно происходит откат, переход на примитивные системы оплаты труда, которые не подразумевают высоких квалификаций, сложных технологий и высокого уровня организации труда.

5. Отказ от оценки на основе количества и качества труда тесно взаимосвязан с отказом еще от одного принципа — **контроля над эффективностью деятельности работника. Происходит переход к контролю по итоговому результату.** Отказ от учета рабочего времени — это средство безусловной экономии управленческих усилий и снижения затрат на труд. *«Не знаю, как вы это сделаете, но чтобы результат был!»* — так или примерно так ставят задачу управленцы, односторонне регламентирующие трудовые отношения. Они не позволяют работникам задавать вопросы о том, есть ли оборудования для поставленной задачи, достаточно ли необходимых материалов, соответствует ли оплата тем работам, которые предстоит выполнить. Если от работников последуют вопросы о том, как именно нужно выполнить работу, то в лучшем случае они услышат в ответ: *«Ну вы же профессионалы и должны знать, как действовать!»*. Тем самым работодатель перекладывает часть управленческих и организационных функций по выбору технологии, приемов и способов работы на исполнителей. Но если результат по какой-то причине не устроит работодателя, то он имеет возможность заявить, что работники действовали неправильно, должны все переделать, на них нужно наложить штраф за некачественную работу, или вовсе отказаться от оплаты.

Работник становится заложником доброй воли работодателя. Чтобы избежать такой зависимости, была создана система нормирования и оценки труда, которая поставила вопрос о необходимости соотносить усилия работника, качество выполняемых им действий с количеством времени, затраченного на работу. Именно об этом более ста лет назад говорил основатель научной организации труда Фредерик Тейлор, беспощадно критикуя систему работы «по результату» и требуя прекратить расточительность человеческих затрат и на предприятиях, и в национальном масштабе. Его рецепт — работа под контролем работодателя и контроль времени. Именно такой подход лежит в основе эффективного труда.

Но нормированное рабочее время — это не только принцип организации производства. Это еще и признание важнейшей гуманитарной ценности, суть которой заключается в том, что человек создан не только для работы. Чем сложнее становится общество, тем больше функций появляется у его полноценного члена. Человек должен воспитывать детей, заботиться о старых или

больных членах своей семьи, постоянно обучаться и развиваться, впитывая огромный современный поток информации, без чего невозможна адекватная оценка окружающей действительности. А без такой оценки, в свою очередь, невозможна социальная, гражданская и политическая деятельность, на которую опираются современные демократически и экономически развитые общества.

Отказ от ограничений продолжительности рабочего времени, работа по результату приводит к неконтролируемым затратам труда, а также к десоциализации людей, их отчуждению от общества и ослаблению всех социальных институтов, включая даже такие фундаментальные, как семья. Человек превращается из личности и гражданина в «бизнес-ресурс».

Однако нормированное время вовсе не означает, что работа «от сих до сих» является единственной эффективной формой организации рабочего времени. Сложные, творческие задачи, которых становится все больше, требуют иных подходов. Здесь принципиальное значение снова приобретает вопрос о согласованности таких параметров трудовых отношений, как рабочее время и время отдыха. Творческие работники, как правило, работают вне временных стандартов и графиков — «по результату». Но они сами определяют объем и сложность задач, стоящих перед ними, сами регулируют свою нагрузку. Таким работникам, безусловно, не нужны жесткие временные стандарты, но совершенно точно, что им нужно право регулирования своего рабочего времени.

6. Трудовые отношения — это очень сложный комплекс, зависящий от многих факторов. Их нельзя свести только к экономическому взаимодействию работников и работодателей по поводу обмена денег на рабочую силу. Трудовые отношения должны быть «гуманными», нести отпечаток «человеческих отношений». Именно это обусловило существование таких «экономически необоснованных» вещей, как оплата очередных отпусков, отпусков по временной нетрудоспособности (больничных) и существование социальных пакетов, т.е. системы благ и льгот, предоставляемых работодателями своим работникам помимо зарплаты. Но если оплачиваемые больничные и очередные отпуска — это

требования закона, то социальные пакеты законом не определены. Это элемент добровольного согласия сторон, причем весьма распространенный на тех предприятиях и в организациях, где действуют стандартные трудовые отношения.

Односторонние или неустойчивые трудовые отношения максимально дегуманизированы. Соцпакет как форма хоть какой-то заботы о работниках отсутствует почти напрочь. Мало того, там, где в рамках одного предприятия неустойчивые отношения соседствуют со стандартными, штатные работники имеют соцпакет, а их коллеги, исключенные из стандартной системы трудовых отношений, исключены из системы заботы о работнике. Это лишний раз подчеркивает дискриминационный характер неустойчивой занятости.

Не лучше обстоит ситуация и с отпусками по нетрудоспособности. В целом ряде случаев они просто исключены. Поденщики, заболев, могут лишиться не только зарплаты, но и рабочего места. Отпуск для них не предусмотрен вовсе. Те, кто работает постоянно, имеют право болеть и даже могут взять очередной отпуск, но оплачивать его никто не будет. В рамках неустойчивой занятости право болеть и отдыхать предусмотрено в самой минимальной форме. На это могут выделить время, но уж компенсировать никто не собирается. Да и времени выделяется немного. Запретить болеть в большинстве случаев нельзя, но вот болеть долго точно нельзя: можно потерять работу.

Кстати, очень интересной выглядит практика некоторых работодателей, которые требуют оформлять больничный как документ, свидетельствующий о том, что работник действительно болел, но не собираются его оплачивать. А ведь больничный лист предназначается не только для контроля, но и для того, чтобы на основании этого документа оплатить дни болезни. И снова очевидна односторонняя природа таких трудовых отношений. Работодатель не пренебрегает функцией контроля, который ему выгоден, но отказывается от обязательств по оплате.

7. В советской экономике трудовые регламенты и стандарты рассматривались многими работниками как фактор, сдерживающий энергию и инициативность работников. В постсоветские десятилетия многие из тех ограничений исчезли. Однако можно ли

считать, что отказ от стандартов улучшил ситуацию? Состоялся ли прорыв из «царства ограничений в царство свободы»?

Как показывают результаты исследования, неустойчивая занятость, подразумевающая включенность человека в неустойчивые, односторонне регулируемые работодателем трудовые отношения, связана с отказом от трудовых стандартов. И это приводит к появлению вполне определенных практик.

Что предшествует включению работника в неустойчивые трудовые отношения?	<ul style="list-style-type: none"> — нисходящая мобильность — адаптационная мобильность, случайный поиск
Как оформлен реальный найм?	<ul style="list-style-type: none"> — установленный порядок — произвольное соглашение без согласования с работником
Как организовано рабочее время, какие графики используются?	<ul style="list-style-type: none"> — без ограничений — гибкие, свободные графики — жесткие графики (вахта) — жесткие графики (с превышением нормальной продолжительности)
Как организована оплата труда?	<ul style="list-style-type: none"> — повременная — по результату — по расценкам (гибким, нестабильным)
Существует ли оплачиваемый отпуск?	<ul style="list-style-type: none"> — отсутствует — есть, но не оплачивается
Есть ли возможность взять больничный?	<ul style="list-style-type: none"> — отсутствует — есть, не оплачивается и не фиксируется — есть, не оплачивается, но фиксируется
Есть ли соцпакет?	<ul style="list-style-type: none"> — отсутствует — нет доступа
Каким образом разрешаются противоречия?	<ul style="list-style-type: none"> — либо подчинение, либо уход

В рамках неустойчивых трудовых отношений не возникает переход в пользу неких новых принципов, обеспечивающих развитие, помогающих работникам лучше реализовывать свой потенциал и повышать эффективность своего труда. Судя по используемым практикам, здесь происходит откат в пользу устаревших принципов, которые в начале прошлого века привели к масштабным социальным напряжениям и даже катастрофам и отказ от которых привел к пониманию стандартизации трудовых отношений и, в конечном счете, к современным достижениям в экономике и социальном развитии.

Неустойчивые трудовые отношения и неустойчивая занятость это:

- односторонне регулируемые трудовые отношения, превращающие работников в ресурс, обезличивающие их, лишаящие их возможности влиять на условия своего труда;
- система эксплуатации, рассчитанная на «социально слабых» людей, закрепляющая их слабость, не позволяющая им выбраться из «безвыходных ситуаций», консервирующая эти ситуации;
- отказ от принципа отплаты в соответствии с количеством и качеством труда, переход на примитивные системы оплаты, не позволяющие оценить, сколько и как работает человек;
- отказ от учета рабочего времени, расточительное отношение к труду, игнорирование социальных последствий, возникающих из-за чрезмерной занятости;
- дегуманизация трудовых отношений.

Распространение неустойчивой занятости — это не «прыжок в свободу», это деградация и откат в развитии. В погоне за сиюминутными выгодами, экономией трудовых издержек современные российские работодатели отрицают глобальные ценности, которые выработаны обществом в ходе своей непростой истории, оплаченной немалыми жертвами. Этот процесс прекрасно иллюстрирует идею о «расплавлении» стандартов в современном обществе.

Слабость российской институциональной системы общепризнанна¹. Именно она определяет регресс во многих сферах совре-

¹ О слабости российских институтов говорят практически все современные российские эксперты в области экономики и социальных

менной общественной жизни. Регресс в трудовых отношениях также обусловлен слабостью социальных институтов, призванных их регулировать. Прежде всего следует отметить, что опасность регресса осознается не всеми. В ходе исследования совершенно отчетливо проявилась близорукость профсоюзов, которые порой не то что не видят в неустойчивой занятости опасности, они вообще не понимают, что это такое. Сосредоточившись на своих традиционных задачах, связанных с регулированием стандартных трудовых отношений, профсоюзы упускают из вида неустойчивые трудовые отношения, которые уже перешли границу малого и среднего бизнеса, где они традиционно существовали, и весьма успешно распространяются на крупных индустриальных предприятиях, постепенно разъедая систему трудовых стандартов.

Государственные органы, призванные регулировать трудовые отношения, видят эту проблему, но зачастую остаются сторонними наблюдателями, не имея возможности, а порой и желания вмешаться в распространение неустойчивой занятости. Но настоящую тревогу вызывает не то, что происходит «ползучее» распространение односторонне регулируемых трудовых отношений. Серьезную опасность представляют попытки узаконить право работодателей на одностороннее регулирование трудовых отношений. К сожалению, противостоять этим попыткам сегодня удастся только формально. Практики неустойчивой занятости распространяются беспрепятственно, а за их распространением возникает требование легитимизировать их как реально существующие, распространенные и способные приносить прибыль.

отношений. Вот как объясняет причины низкой конкурентоспособности России один из «отцов» либеральных реформ Е. Ясин: «Конкурентные преимущества Запада против нас состоят не в качестве оборудования и даже не в уровне образования и квалификации. Хотя, конечно, это все имеет значение. Но главным образом, это институты, правила игры, законы, которые принято соблюдать, и то доверие, которое порождается законопослушностью и ответственностью. Все это не воспринимаемые на ощупь материи, но именно она — культура — образует конкурентные преимущества Запада: верховенство права, экономическая и политическая конкуренция, квинтэссенция демократии». <http://echo.msk.ru/blog/yasin/959982-echo/>.

8. Распространение неустойчивых трудовых отношений — это не только экономическая проблема. Здесь видно гораздо большее общесоциальное значение. **Одностороннее регулирование трудовых отношений — это проблема конструирования социальной реальности.** Конструирование трудового пространства подобным образом несет в себе как минимум две опасности.

Во-первых, оно **конструируется под интересы определенной социальной группы (работодателей).** Бизнес, не ограниченный социальным контролем, быстро теряет «человеческое лицо» и способен принимать крайне жесткие формы, вплоть до бесчеловечных. Результаты данного исследования показывают: если все параметры трудовых отношений работодатели начинают определять самостоятельно, без контроля и согласования, то эти отношения деградируют и вырождаются.

Во-вторых, процесс конструирования таких отношений происходит децентрализованно. **Каждый работодатель,** готовый отрицать стандарты и нормы трудового законодательства, **вырабатывает собственные постоянные или ситуативные нормы.** Это приводит к атомизации и множественности трудовых отношений. Отсутствие не то что стандартов, а просто устоявшихся образцов в трудовых отношениях приводит к тому, что трудовой опыт, привычные образцы поведения перестают быть значимыми для человека. Каждая ситуация становится новой, в каждом новом случае весь предыдущий опыт становится бесполезным, отсутствуют традиции, нормы поведения, правила и т.п. В дальнейшем это выливается в перманентную аномию. Неопределенность становится элементом обычной трудовой жизни, каждый раз нужно начинать с чистого листа. И такая неопределенность существует не только тогда, когда работник переходит с одного рабочего места на другое. Она есть и в рамках одного рабочего места. У человека нет ясности с тем, надолго ли удастся сохранить работу, будет ли получено обещанное вознаграждение, не изменятся ли условия его получения, сколько придется работать и т.п.

Формирование односторонне регулируемых отношений и конструирование на их основе неустойчивых рабочих мест означает создание порядка, требующего определенного поведения и, в конечном счете, особого типа людей, соответствующих этому порядку. Неустойчивая занятость не подразумевает высоких

и сложных квалификаций. В ее рамках не нужно осознания работником своих прав и интересов. Наоборот, неустойчивые трудовые отношения формируют запрос на пассивного в отношении своих прав работника. Активность востребована лишь в отношении целей и задач, санкционированных работодателем. Те, кто не укладывается в отведенные рамки, подавляются или исключаются из системы взаимодействий.

Уже сегодня в сфере трудовых отношений созданы социальные зоны, где господствует произвол и процветает бесправие работников. К большому сожалению, эти зоны расширяются, в том числе и на области, где раньше существовали нормальные трудовые отношения. Отношения такого типа приносят существенные «бонусы» работодателям (в виде денег и власти). Одновременно они приносят очевидный ущерб тем, кто попадает в зону действия таких отношений в качестве работников. «Бенефициары» неустойчивой занятости сегодня уже не довольствуются возможностью приобретать выгоды от существования такой системы. Они хотят ее узаконить, чтобы подобные способы обогащения стали не только распространенными, но легитимными.

Задача общества заключается в том, чтобы не просто запретить нестандартные трудовые отношения. Главная задача — остановить регресс трудовых отношений в виде распространения неустойчивых форм занятости и соответствующих им трудовых отношений и одновременно научиться отличать их от нестандартных трудовых отношений, которые связаны с увеличением степеней свободы как для работников, так и для работодателей.

7. ПРОФСОЮЗЫ И НЕУСТОЙЧИВАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ВЫРАБОТКЕ ПОЛИТИКИ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ

Неустойчивая занятость, которая является внешней формой деградации системы трудовых отношений, должна стать предметом пристального внимания профсоюзов. Необходимость такого внимания объясняется тем, что, как показало исследование, неустойчивые трудовые отношения — это *система односторонне регулируемых отношений, которые в принципе исключают диалог работников с работодателями*. Следовательно, здесь нет нужды в таком социальном институте, как профсоюз. Его не может быть в отношениях, которые формируются только для того, чтобы одна сторона, а именно работодатель, получала выгоду. Мало того, именно отсутствие таких организаций, как профсоюзы, является условием существования односторонне регулируемых систем трудовых отношений. Существование неустойчивых трудовых отношений и соответствующих им форм занятости — это безусловная угроза профсоюзам как социальному институту.

Проблема заключается не только в том, что существует угроза профсоюзам. *Это угроза всей сложившейся системе социально-трудовых отношений, возникших в стране в последние десятилетия*. Разумеется, сложившаяся система далека от совершенства. Советские трудовые стандарты были чрезмерно жесткими, а простое копирование трудовых норм из стран с развитой рыночной экономикой далеко не всегда давало эффект. Между тем советские стандарты можно оставлять в разумных пределах, и они, кстати, до сих пор эффективно применяются во многих областях, например в охране труда. Западные стандарты можно адаптировать и приспособлять к особенностям страны, ее законов и обычаев.

Отказ от этих стандартов в пользу неустойчивых форм занятости принципиально меняет ситуацию. Это отношения, которые отрицают принцип равенства сторон трудовых отношений, возвращают общество в ситуацию, когда работодатель доминировал

над работником, что привело к социальным потрясениям конца XIX — начала XX в. В результате человечество провозгласило необходимость защиты труда от капитала и признало необходимость законов, уравнивающих шансы работников и работодателей в вопросах формирования трудовых отношений на разных уровнях — от предприятия до национальной экономики. Демонтаж этой системы способен породить колоссальные изменения.

Результаты исследования показали, что сегодня профсоюзы практически не понимают этой проблемы, вплоть до того что они не замечают существование неустойчивых форм занятости у себя на предприятиях. Считается, что такая занятость — удел мелких, торговых бизнес-организаций, которые многочисленны, но не оказывают решающего влияния на ситуацию. Результаты нашего и других исследований показывают, что это не так.

Можно назвать как минимум **два направления экспансии неустойчивой занятости в крупный промышленный и бюджетный сектор.**

Во-первых, это **популярность аутсорсинговых и аутстаффинговых форм привлечения персонала и заемного труда** в целом. Вывод за штат сотрудников крупных предприятий означает перевод их в состав небольших организаций, которые выпадают из-под действия коллективных соглашений. И в них решающую роль начинают играть неформальные регуляторы, постепенно они становятся зоной неустойчивой занятости. Сотрудники таких организаций по-прежнему трудятся в цехах большого предприятия, откуда их «вывели», только теперь они работают в рамках другой модели занятости.

Во-вторых, стали очевидны случаи **прямой замены штатных работников поденщиками, вахтовиками и другими категориями временных работников.** Такая замена касается штатных работников только в том, что их увольняют, сокращают или переводят. На этой стадии профсоюзы активно ведут свою защитную деятельность. Но, как правило, полностью остановить работодателей не удастся, в лучшем случае увольняемые получают компенсации, их трудоустраивают. А вот что происходит на рабочих местах, которые освобождены от штатных работников, кто приходит им на смену и на каких условиях, профсоюзы отслеживают далеко не всегда.

Таким образом, **неустойчивая занятость вышла за пределы малого бизнеса и неформального сектора**. Сегодня началось распространение неустойчивых форм занятости в секторе крупных предприятий. Поэтому профсоюзам необходимо начать полноценную борьбу против всех проявлений неустойчивой занятости, т.е. односторонне регулируемых трудовых отношений, видя в них угрозу не просто своей организационной целостности, но и существующей модели социально-трудовых отношений.

1. Профсоюзы должны начать тщательную работу на уровне каждой организации по выявлению неустойчивых форм занятости. Для этого **профсоюзные лидеры и активисты должны понимать, что такое неустойчивые трудовые отношения, в чем их ненормальность, чем они отличаются от нормальных и стандартных трудовых отношений**. Тема неустойчивой занятости должна занять свое место в системе профсоюзного образования, ее необходимо обсуждать в профсоюзной прессе. Профсоюзные лидеры и активисты должны иметь не только общее представление о неустойчивой занятости, они должны знать особенности, которые делают трудовые отношения неустойчивыми. Это необходимо для умения диагностировать ситуацию в подразделениях, на предприятиях, в организациях и даже в отношении отдельных работников, чтобы понять, в какой системе трудовых отношений они работают. Иными словами, тема неустойчивой занятости должна войти в профсоюзный дискурс. Без этого профсоюзная борьба с ней окажется невозможной.

2. Другим шагом должны стать **мониторинги предприятий и организаций на предмет выявления зон, где используются формы неустойчивой занятости**. Думается, что необходимо выдвинуть требование к первичным организациям, чтобы они знали, где у них на предприятиях и в организациях существует неустойчивая занятость, и следили, чтобы она как минимум не распространялась, а как максимум — исчезла. Такой мониторинг должен стать предметом внимания на уровне не только первичек, но и на более высоких уровнях. Информацию о неустойчивой занятости необходимо собирать и обобщать. **Надо изучать формы, в которых реализуются неустойчивые трудовые отношения, знать количество людей, вовлеченные в такие отношения, их**

профессиональные, квалификационные и социально-демографические особенности.

Опыт работы с распространением негативных социальных явлений (а неустойчивая занятость, безусловно, относится к таким) показывает, что уже само внимание к проблеме ограничивает активность тех, кто заинтересован в этом явлении. Даже если просто наблюдать и публично обсуждать эти проблемы на уровне предприятия, профсоюза, местной общественности, то это само по себе заставит работодателей действовать осторожнее. Они должны понимать, что полной свободы действий у них нет, что за ними наблюдают и что если будут допущены нарушения, то возможно вмешательство.

3. Однако только наблюдением ограничиваться нельзя. **Необходима работа профсоюзов по подготовке правовых актов, которые бы ограничивали распространение неустойчивых форм занятости.** В качестве основных направлений могут быть выбраны такие направления, как борьба с неоформленными трудовыми отношениями и формальными трудовыми договорами. Такие проблемы нужно выносить на публичное обсуждение, заручаться поддержкой в таких вопросах со стороны органов местной власти, прокуратуры, гострудинспекции, суда. Нужно нарабатывать практики по фиксации таких нарушений и их пресечению. Разработка правовых механизмов должна вестись силами профсоюзных юристов, и через различные каналы они должны продвигаться в качестве правовых и институциональных ограничителей неустойчивой занятости.

4. Другим деятельным направлением может стать **активный поиск зон неустойчивой занятости и борьба профсоюзов с теми, кто формирует такие условия, и помощь тем, кто вовлечен в такую занятость.** Можно сказать, что профсоюзам необходима кампания по «охоте на неустойчивую занятость». Необходимо находить такие предприятия и подразделения, информировать окружающих об условиях, показывать, какие последствия это имеет для работников и что от этого получают работодатели. Непримируемая позиция профсоюзов по отношению к такой форме занятости должна быть известна работода-

лям, ее культивирующим, работникам, мирящимся с условиями такой работы.

Это может быть серия публичных акций с привлечением молодых членов профсоюза, нуждающихся в активных и публичных действиях, это может стать средством формирования солидарности и укрепления профсоюза. **Но главная цель таких акций — это формирование негативного имиджа самой идеи односторонне регулируемых трудовых отношений, отрицательного отношения к ней и тем, кто в ней заинтересован.**

5. Важнейшими инструментами, позволяющими недобросовестным работодателям развивать систему неустойчивых трудовых отношений, являются чувства неопределенности и беспомощности. Работодатели отказываются брать на себя обязательства, лишая работников возможности планировать свою жизнь, благосостояние, развитие семьи. В ситуации неопределенности работник с большей легкостью соглашается на ухудшение условий своего труда, снижение зарплаты и всего того, что укладывается в рамки логики *«Взмите, что дают, а то и этого не будет!»*. Чувство неопределенности поддерживается чувством беспомощности, при котором человек живет с мыслью, *«что ничего невозможно добиться!»*, что *«все бесполезно!»*. Это значит, что бесполезно обращаться в профсоюз, бесполезно идти в гострудинспекцию, писать обращение в прокуратуру и т.п. При всей необходимости правовых и общественных мер, препятствующих распространению неустойчивой занятости, решающим условием станет укрепление современных трехсторонних трудовых отношений.

Профсоюзы в настоящее время немало работают в этом направлении. Полученные результаты исследования говорят о том, что возникла угроза современной системе трудовых отношений, о невысокой эффективности профсоюзов и одновременно о сильном противодействии, с которым им приходится сталкиваться, работая над нормализацией социально-трудовых отношений. Этой угрозе надо противостоять, **усиливая традиционные формы борьбы профсоюзов за регулирование трудовых отношений через коллективные соглашения, повышение эффективности профсоюзного и правого контроля над соблюдением действующего законодательства.**

6. Распространенность неустойчивых форм занятости и наблюдаемая экспансия заставляет говорить не просто об ухудшении ситуации в области социально-трудовых отношений. Речь идет **о смене моделей, о возвращении в практику доиндустриальных форм занятости и соответствующих им отношений.** Это экономическое закабаление работников, поддержание бедности и нищеты, высокая зависимость работника от воли работодателя и полное отсутствие возможностей влиять на свой труд, а следовательно, и свою жизнь.

В данном исследовании сделан небольшой шаг в сторону осмысления этой реальности, которая, разумеется, намного сложнее и разнообразнее. Для противостояния угрозе деградации трудовых отношений нужна **мощная интеллектуальная база, позволяющая показать, чем опасны неустойчивые трудовые отношения и как можно совершенствовать социально-трудовые отношения, чтобы бизнес не терял конкурентоспособность, а работники не скатывались в нищету и не становились расходным материалом для экономики.** Это сложнейший социальный вызов, который требует объединения усилий многих общественных сил, напряженного социального диалога и самоотверженной деятельности. В современной России никто, кроме профсоюзов, не способен осмыслить и поставить перед собой подобные задачи. Такого уровня понимания социально-трудовой ситуации, который сегодня есть у профсоюзов (независимо от их организационных различий), нет и ни у власти, ни у политиков, ни тем более у работодательского сообщества.

* * *

Сегодня весьма популярна позиция, суть которой заключается в том, что профсоюзы как организация готовы помогать только тем, кто сам готов действовать. *«Если ты готов защищаться, мы тебе поможем!»* — таков лозунг многих профсоюзов сегодня. И это во многом оправданная позиция. Профсоюзные лидеры неоднократно убеждались, что работники с охотой получают те блага, которых добивается для них профсоюз, но не готовы поддерживать лидеров, особенно если ситуация грозит конфликтом с начальством. Готовность сотрудничать только с теми, кто готов поддерживать свое членство, платить взносы, участвовать в соли-

дарных действиях, стала вынужденной мерой, обеспечивающей выживание организаций. Отсюда же стремление сделать так, чтобы коллективные соглашения распространялись только на тех, кто состоит в профсоюзе. Это позволяет создавать пусть и небольшие, но эффективные и сплоченные организации, которые умеют постоять за себя и своих членов.

Однако распространение односторонне регулируемых трудовых отношений требует выхода профсоюза за рамки позиции *«мы с теми, кто готов действовать»*. Негативное влияние неустойчивой занятости можно сравнить с действием ржавчины. Ее нельзя остановить, ее можно только устранить. Какой бы крепкой ни была конструкция, появившись на периферии, ржавчина рано или поздно доберется до несущих частей и разрушит все. Небольшое ядро квалифицированных и сплоченных работников не сможет сохранить свое благополучие в окружении бесправных мигрантов, зависимых заемных работников, вахтовиков из глубинки и временных аутсорсеров. С неустойчивой занятостью необходимо бороться *«на дальних подступах»*, а это значит, что профсоюзы должны начинать работать с теми, кто сегодня не готов себя защищать, кто не видит в этом смысла. Это, безусловно, тяжелая работа, но без нее, судя по складывающейся ситуации, не обойтись.

Научно-популярное издание

П.В. Бизюков

**Практики регулирования
трудовых отношений
в условиях неустойчивой занятости**

Редактор *М. А. Ильина*
Корректор *М. А. Ильина*
Компьютерный макет *Н. И. Пашковская*

Подписано в печать 07.04.2013.
Формат 60×90/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Гарнитура PetersburgC. Усл. печ. л. 9,5. Уч.-изд. л. 7.
Тираж 500 экз.

АНО «Центр социально-трудовых прав»
127055, Москва, Новолесной пер., 11/13-25

Отпечатано:
ИД ООО «Роликс»
141006, Московская обл.,
г. Мытищи, Олимпийский пр-т, 30/17