

### **Слабая сторона трудового договора**

Такая сторона в договоре известна давно, это – работник. Он постоянно испытывает давление со стороны сильной стороны – работодателя. Это происходит потому, что рабочая сила представляет собой биологическую собственность, состоящую из личных безусловных рефлексов и производительных сил человека, необходимую для его физического выживания. Рабочая сила, как собственность по своим потребительским свойствам и своей природе, не может быть использована для извлечения прибыли. Она является бесприбыльной и относится к категории индивидуально значимой, условной собственности<sup>1</sup>.

Частная собственность работодателя – сильной стороны относится к социально значимой, из нее реально извлекается прибыль. Реально прибыльная частная собственность – это потенциально прибыльная частная собственность, имеющая определенного владельца – работодателя, реализующего ее потенциальное потребительское свойство приносить доход.

Соотношение сил между сильной и слабой сторонами трудового договора всегда отражает соотношение их интересов. Одни высокие, более значительные и важные – другие, мелкие, незначительные и поэтому с ними можно не считаться или учитывать их чуть-чуть, самую малость, да и то для видимости, символически.. Это конкурентное, иногда даже антагонистическое соотношение интересов сторон трудового договора в большинстве определяет поведение и взаимодействие сторон. Работодатель ведет себя самоуверенно, демонстративно и даже агрессивно, как лев, другой – скромно, покорно, зависимо, непротивительно, просит мало или совсем ничего, как подобает слабому перед сильным.

---

<sup>1</sup> См.: Ильин В.Н. Негуманитарная социология. Новый взгляд на обществоведение. М., 2003. С. 182–184.

**Традиции.** К X в. на Руси сформировалась огромная безликая масса крестьянства, социальная группа неимущих людей, которые не были владельцами средств производства и условий труда, необходимых для производства средств существования. Это были экономически и социально слабые люди, живущие между Небом и Землей. Они были настолько слабо связаны между собой и обществом, что их поведение застревало на уровне индивидуальных действий беспомощных людей, так как не было механизмов, которые объединяли такие действия. Масса таких людей не может подняться до социально значимого поведения и социально значимых форм. Эти люди находятся в постоянной зависимости от общества, от имущих людей и плохо поддаются социализации. Неимущие на Руси подвергались в основном двум формам эксплуатации: отработочной ренте (закупы, холопы), натуральной и денежной ренте (смерды, рядовичи, люди, взявшие «лачумилость», прощении). Сами отношения собственности землевладельцев выступали здесь как непосредственные отношения господства – порабощения, следовательно, непосредственный производитель – как несвободный человек.

Экономической основой эксплуатации неимущих людей на Руси была зависимость неимущих крестьян от своего господина. Неимущие люди не имели своей воли, и стало быть и свободы. У них оставалась одна возможность «бить челом» и одна надежда на господина, чтобы их взяли в работу. И здесь они попадали в сферу чужой воли и «милости» господина. Крестьянин был не субъектом для своего господина, а объектом, поэтому он существовал и действовал для своего господина, т.е. на его свободу. Свобода и воля господина, имущего – это основание для поведения неимущего. Но так как неимущий существует не благодаря своей свободе, а за счет свободы господина, неимущий таким способом подтверждает свое состояние в том, что он ничем не обеспечен и поэтому находится под угрозой свободы господина. Эта сильная свобода господина похищает бытие неимущего работника, замораживает его, заставляет быть объектом. Она наделяет неимущего, слабого работника своим содержанием и затем отнимает его. И поэтому само бытие слабого, неимущего работника оказывается вечным пассивным ускользанием от самого себя. Эта чужая свобода, недостижимая для слабого, неимущего работника может связать его

различными способами бытия. Бытие неимущего работника, оказалось простой функцией господина, имущего, частного собственника.

Здесь возникает ловушка, в которую неимущий, крестьянин загоняет себя сам. Слабый, неимущий работник избавляется от своего «Я», от своего бытия, от всего индивидуального, от своей свободы и воли. И для того, чтобы отыскать источник своего существования и обрести безопасность, неимущий работник в буквальном смысле привязывает себя к своему господину. Таким образом, неимущие сами поддерживают состояние собственной слабости и беспомощности при найме труда.

Традиции Руси поддерживать состояния слабости крестьянина и работных людей, основанные на многовековых обычаях военного типа, в которых главным при найме труда являлись приказ, команды и ультиматум господина (князя, помещика, фабриканта). Они оказались очень живучи и были востребованы в XX веке. Русский работодатель всегда думал об одном как прибрать к рукам работника, как поставить его на место, как держать его в узде, как научить работника ходить по ниточке. Воинственный, агрессивный и крепостнический дух работодателя всегда думал о главном, как привести к покорности и послушанию работника, как сделать его слабым и беспомощным существом, чтобы он знал свое место и не высовывался.

**Неравенство сторон.** Экономическое неравенство сторон договора известно давно. Оно было закреплено вначале в обычаях, в Русской Правде, Княжеских Уставах, уставных и судных грамотах, губных и земских грамотах, а также Домострое. Производственные отношения в Древней Руси многие века отражают не меновую, а потребительскую стоимость рабочей силы<sup>1</sup>. Рабочая сила была предметом односторонних, приказных сделок, содержание которых определялось ультимативной волей господина – работодателя. Эти традиции экономического неравенства затем закрепляются в правовых актах государства российского, РСФСР и РФ. Правовая форма в XXI в. пытается отступить от принципа экономического равенства сторон договора, но дальше фикций, деклараций и обещаний, она не продвинулась. Неравенство сторон договора довольно наглядно проявляется при соотношении воли

---

<sup>1</sup> См.: Генералов В.В. О главном противоречии товарного производства// Философские исследования. 1993. № 1. С.186–187.

сторон, волевым неравенстве при формировании общей воли трудового договора.

С волей слабой стороны, работника не считается и государственная воля. В России первоначально государственная воля многие десятки лет никак не реагировала на отношения наемной зависимости, в которые был поставлен труд рабочего перед капиталом. Под давлением экономической борьбы появляется промышленное право и акты фабричного законодательства. В обществе появляется первый ограничитель произвола хозяйской власти фабрикантов и заводчиков. Однако государственная воля хотя и пыталась бороться с резкими проявлениями эксплуатации труда, оставалась довольно слабой. Она руководствовалась при издании юридических актов, в гораздо большей мере полицейскими и финансовыми соображениями, чем социальными мотивами. Промышленное право феодальной эпохи имело строго централизованный или публичный характер, оно составляло лишь разновидность административного (полицейского) законодательства. В таком виде государственная воля никак не могла конкурировать и соперничать с азиатским произволом фабрикантов. Необузданный произвол хозяйской власти оставался законом ее бытия, источником господства, насилия и притеснения рабочих.

В связи с ликвидацией частной собственности, пролетарское государство оказалось единственным работодателем в обществе. Государственная воля стала доминирующей силой. Ее проявления стали открытыми, без всякой маскировки. Основными ее формами являлись – насилие, репрессии, подавление, диктат, ультиматум, с использованием грубого принуждения. Вводилось прямое государственное принуждение к труду под угрозой административной и уголовной ответственности. Осуществлялась ленинская формула принудительного труда на пролетарское государство. Труд работника национализируется и становится функцией государства. Усиливаются наказания за нарушения трудовой и технологической дисциплины, ухудшаются условия труда, резко снижается уровень правовых гарантий для работников.

В дальнейшем, при социализме, монополия государства – работодателя не только сохраняется, но даже усиливается при помощи административной системы. Государственная воля работодателя

становится концентрированной и угрожающей для общества. **Сверхцентрализация** государственной воли, сверхрегулирование и манипулирование на этой основе приводят к массовой имитации наемного труда, видимости работы, порядка и результатов.

Правовое регулирование присвоения наемного труда в условиях формирования рынка рабочей силы приобретает новую направленность. Оно проявляет себя на основе такого принципа трудового права, как **сочетание** государственного и договорного регулирования (ст.2 ТК РФ). Приоритет в этом механизме «сочетания» принадлежит государственной воле. Такой подход означает, что воля государства и воля договорная не равны по своему содержанию и форме проявления. Данное неравенство поддерживается явно и открыто, в легальной форме, в виде различных ограничений воли работника.

Воля работника в договоре получила ограничения, как в свободном выборе, так и в мотивации поведения при исполнении договора. Законодательно о труде на уровне закона рассматривает волю сторон договора лишь как форму психологической регуляции поведения и механизм преодоления внешних и внутренних препятствий. И не более того.

В системе наемного труда стороны не могут заключить никакого иного договора, кроме трудового. Сам трудовой договор стороны могут заключить лишь на условиях, указанных заранее в законе (п. 2 ст. 57 ТК). И это, по существу, означает ограничение свободного усмотрения сторон, ограничение свободы выбора условий своего труда. Часть 3 ст. 57 ТК разрешает заключить трудовой договор на других условиях. Каких? Таких, которые не ухудшают положение работника по сравнению с нормами ТК. Эта оговорка сводится к минимальным гарантиям государства, что по своему социально-экономическому содержанию никак не может улучшить положение работника и расширить его свободу. Формула «не ухудшают» – формула социализма, ее следует заменить формулой «улучшают».

Воля на свободное распоряжение своими способностями к труду и своей профессией при заключении договора оказывается ограниченной нормами федерального законодательства о труде – государственной волей (ст. 2,6,57 ТК). В результате принцип свободы труда договора

превращается в свою противоположность, в абстрактную видимость, правовую фикцию, а правовые нормы договора – в квазирегуляторы.

А что же происходит с волей сильной стороны, работодателя?

Она также находится под влиянием и давлением традиций. Воля господина и хозяина на Руси возникла как воля главная, господствующая, как абстрактное само давление, как чистая достоверность самой себя, как произвол и случайное содержание любых целей. Главным содержанием такой воли являются репрессии, террор, стремление всех и все взять под свой полицейский контроль. Она постоянно спекулирует слабостями работников и на этой основе доводит их до состояния полного подчинения.

Носители такой воли являются большими мастерами обманов, в которых они как бы предоставляют своим работникам выбор: у них возникает иллюзия свободы, на самом деле, они – марионетки. Их принуждают выбирать меньшее из двух зол, но из тех, что служит целям хозяина. Давление на работников и лишение их выбора – самые любимые приемы хозяина и его власти.

Воля господина на Руси, частного работодателя – это воля экономически более сильного человека перед бедными слабым работником. Такой волей обладали князь, помещик, купец, фабрикант, государство большевиков. Они добивались от своих работников одного – повиновения, покорности и послушания. Живые люди превращались в слабые, беспомощные существа, в обитателей казармы. Хозяин добивался от своих людей, чтобы они на все хозяйство господина смотрели его глазами. Если мыслили, то его понятиями, и жили его верой и убеждениями. Господствующая воля была главным источником внеэкономического закабаления и принуждения людей к труду.

Воля российских работодателей – это воля людей из породы Форсайтов, у которых в жизни одна сильная страсть и установка – иметь все больше и больше. Такая воля является психологическим источником формирования договора, хозяйской власти и отношений по эксплуатации наемных работников. Она обладает первичной и опережающей экономической информацией о состоянии рынка труда и его движении. Поэтому воля постоянно диктует и меняет свои условия игры по закону "указательного пальца" работодателя. Эти условия игры на рынке труда включаются в существенные условия договора как добровольные

для работодателя, но не для работополучателя. Экономическое могущество работодателя в трудовом договоре получает свое закрепление и приобретает силу хозяйской власти.

**Воля работополучателя.** Об этом можно утверждать лишь с определенной долей условности и различными оговорками. Русский работник со времен Древней Руси всегда боялся труда. Он «бил челом» своему хозяину и господину со страхом перед его властью. По этому поводу имеется даже пословица «нанялся – продался». Себе уже не принадлежишь, так как становишься подневольным человеком, и поэтому не проявить себя, ни стоять за себя ты не можешь и не вправе. Только так господин мог добиваться повиновения и присвоения не только рабочей силы, но и личности. Работник на Руси никогда не сознавал и не понимал – зачем ему воля, для чего свобода, что с ними делать, где и как их можно использовать. Отсутствие воли делало работника угодливым, раболепным и послушным. Труд на Руси стал главным средством закабаления и порабощения людей, что нашло свое воплощение в чудовищной и дикой системе крепостничества. В крепостном состоянии не существует неприкосновенности никаких прав, никак не ограждены от произвола ни личность, ни труд, ни собственность. Закона здесь также не существует. Опираясь на него, обращаться к нему – значит подвергать себя гибели. Там господствует исключительно насилие. Кто сильнее, тот безнаказанно делает все, что только ему угодно. А так как у него нет человеческих понятий, то руководствуется он в своих действиях только прихотями добрыми или, чаще, дурными. Крепостники, подавив волю работника, возвели послушание и покорность в абсолютный закон! Целая империя превратилась в «обезличенных» подданных при отсутствии какой-либо солидарности и духа сопротивления. Результат известен – «разложение человеческой природы». Традиции крепостничества проникли и в промышленное производство, так как первыми рабочими были крепостные крестьяне. «Подавляй и подчиняйся» – так звучал первый закон фабрикантов и заводчиков, которые превратили рабочих в пассивных подданных.

В эпоху диктатуры пролетариата трудоспособное лицо превращается в работника – солдата, беспрекословно и послушно выполняющего команды и приказы представителей государства.

Ни воля, ни свобода работника государство диктатуры пролетариата не интересовали. При социализме государство довольно ловко манипулировало принципом «свободы труда», в том числе, и на законодательном уровне. Однако дальше политических и правовых фикций эта манипуляция не продвинулась. Волю и свободу труда в договоре никак не удавалось обнаружить. Вместо них находили лишь суррогаты, мифы, заблуждения и фикции.

В буржуазно-демократической России открыто и легально закрепляется приоритет государственной воли. Воля работника с государственной волей ни соперничать, ни конкурировать не может, она очень слаба, несет на себе огромный груз исторических и правовых деформаций и парадоксов. Приоритет государственной воли в правовом регулировании трудовых отношений препятствует и нормальному волевому обмену между работополучателем и работодателем. Вместо обмена и взаимодействия на его основе в договоре осуществляется контроль воли сильной стороны над волей слабой стороны.

Волевое неравенство сторон на рынке труда приводит к переговорным преимуществам сильной стороны, к разногласиям и различным противоречиям. Слабая сторона в таких условиях теряется и вынуждена действовать не совсем самостоятельно, по чужому сценарию. И поэтому ей довольно часто приходится защищаться и сопротивляться перед сильной волей работодателя, т.к. соотношение сил и интересов складывается не в пользу работополучателя.

Такое поведение работополучателя вполне понятно и объяснимо, так как воля слабой стороны принадлежит индивидууму с рыночной ориентацией. Нигде, кроме рынка труда, работополучатель не может себя ни предложить, ни реализовать. Эта воля постоянно наталкивается на различные социальные, экономические, правовые препятствия и барьеры.: безработица, конкуренция между работополучателями и работодателями, дискриминация, авторитарное доминирование работодателя.

Слабая воля задолго до появления ее носителя на рынке труда находится в зависимом и подавленном состоянии. Рыночная ориентация сказывается и здесь. Она мешает самостоятельности, что облегчает сильной воле работодателя проявлять свой диктат и психологическое манипулирование. Слабая информация о возможностях регионального



рынка труда и о действующем законодательстве о труде приводит к печальному результату: слабая воля приобретает свойство конформности. Она не способна противостоять и бороться и вынуждена покорно и безропотно подчиняться полностью условиям обмена с работодателем, который в ходе мнимых и притворных «переговоров» поглощает слабую волю, как удав кролика.

По своей потенции и своему содержанию воля работополучателя выглядит настолько слабой, настолько незначительной, что с ней никто не считается никак: ни государство, ни работодатель. Она представляет собой не натуральное проявление своего бытия, а суррогат воли. Это позволяет государству и работодателю легко ее использовать как свою собственную. Формы такого использования могут быть различные: присоединение, поглощение, господство, контроль и т.п.

**Общая воля** в трудовом договоре. Природа трудового договора-сделки всегда требует как особенной воли его участников, так и общей воли, так как здесь имеется отношение одной воли к другой. С формальной стороны, для общей воли для при заключении трудового договора требуется два согласия, добровольных и свободно выраженных. Однако работополучатель, как отмечалось ранее, не может действовать по своему усмотрению, добровольно и сознательно. Он конформист и не может проявить себя как «я сам»: намеренно, преднамеренно, произвольно, в соответствии со своим замыслом, умышленно, сознательно, добровольно. Он действует по принуждению: вынужденно, поневоле, волей-неволей, по обязанности, по долгу, по надобности, по принуждению.

При этом следует учитывать, что работодатель оценивает волю работополучателя с определенной долей подозрения и считает ее не совсем доброкачественной. Слабая воля не может на равных проявить себя в обмене с сильной волей, не может с ней сотрудничать. Она вынуждена подчиниться сильной воле, и поэтому последняя оценивает ее как суррогат воли. При таких условиях нарушается эквивалентность и равноценность волевого обмена, так как слабый вынужден отказаться от своей воли с выгодой для сильной воли. При плате волей слабый теряет и платит больше в интересах сильного и богатого. За общей волей скрывается господствующая воля работодателя.

Равноценность волевого обмена также нарушается и потому, что работополучатель и работодатель на рынке труда не доверяют друг другу. Они постоянно думают о том, как бы им не прогадать в обмене. Сама атмосфера недоверия снижает возможности для равноценного обмена и вынуждает слабую сторону работополучателя – соглашаться на невыгодные условия обмена на рынке труда. Здесь срабатывает закон сильной чужой воли, которой слабая воля вынуждена подчиниться. И здесь мы обнаруживаем психологический источник неравенства и несвободы в трудовом договоре.

Поэтому совпадение(несовпадение) воли работополучателя и работодателя происходит чаще всего в форме произвола («негативная свобода») либо по случайному усмотрению. Но и в этих ситуациях общая воля как основа договора – сделки отсутствует, т.к. нет равноценного волевого обмена, и это, само по себе, приводит к экспансии и захвату слабой воли со стороны сильной.

Воля сильной стороны, работодателя, поглощает полностью волю слабой стороны, работополучателя. Сознательная воля работополучателя перестала самостоятельно существовать. Она стала частью более сильной воли, работодателя, который считает ее «общей» волей.

Видимая свобода работополучателя исчезла вместе с его волей, их не стало, они потеряли свое наличное бытие. Общая воля оказалась фиктивной, и это автоматически привело к заключению договора-фикции<sup>1</sup>. Слабая сторона постоянно находится в состоянии риска при осуществлении своих прав.

**Факторы и зоны риска.** Несамостоятельный, зависимый характер наемного труда создает условия для постоянной нестабильности в трудовом поведении работника. Что само по себе служит общей основой появления факторов риска во взаимоотношениях работодателя и работника. Все негативные и невыгодные последствия от таких рисков принимает на себя работник. Он оказывается пострадавшим в зоне риска. Всегда что-то теряет, чего-то лишается, в чем-то ограничивается.

Сами зоны такого риска возникают в следующих случаях: противоправное поведение работодателя, несовершенство трудового законодательства, отсутствие гарантий трудовых прав, абстрактный

---

<sup>1</sup> См.: Мордачев В.Д. Общая воля и природа трудового договора// Юрист-Правовед. № 2(7). 2003. С.10–13.

характер некоторых гарантий (при заключении трудового договора и оплате труда). Довольно слабый правовой механизм защиты нарушенных трудовых прав работников, а также нарушение норм трудового права со стороны работодателя.

**Риск оказаться безработным: нарушение принципа свободы труда.** Государство, закрепив принцип защиты от безработицы (ст.2 ТК), до сих пор не приняло закона страхования от безработицы и не разработало приоритетную цель политики, направленной на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости. Безработица в России остается высокой. Она имеет причины к росту и в 2004 г. составила 9,4 % от уровня экономически активного населения. Риск оказаться безработным испытывают в первую очередь молодежь, завершившая свое образование и прохождение военной службы, лица не имеющие профессии, пожилые и женщины. В зоне риска быть безработным оказываются также лица, заключившие срочный трудовой договор (ст. 59 ТК РФ), а также, уволенные за отказ от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора (ст. 72<sup>1</sup>, 73, 74 ТК РФ). Закон о занятости населения и его правовые нормы утратили свою регулирующую функцию по следующим причинам: они охватывают безработных частично; размер пособия не увеличивается; продолжительность периода ожидания работника не сокращается; продолжительность выплаты пособий также не увеличивается; методы защиты, а также юридические, административные и финансовые гарантии для безработных отсутствуют. В структуре отсутствия занятости стала формироваться так называемая добровольная безработица. Конкурентоспособность работников снижается, т.к. они не хотят и не могут сами искать себе работу. Правительство РФ в лице Минтруда на основе голой решительности увлекается утопическими идеями и, начиная с 2002 г. пытается заниматься «профилактикой» безработицы!?! Эта затея потерпит неудачу, и проигрыш. Граждане рискуют оказаться в очереди безработных также в результате дискриминации работодателя в сфере труда. Механизм защиты отсутствует, а к ответственности работодателя за дискриминацию никто не привлекает. И в этой зоне риска фактор рабочей силы всегда оказывается потерпевшим и никак не защищенным. Он повсюду встречает препятствия и ограничения.

**Риск сверхэксплуатации.** Нормальные условия эксплуатации наемного труда обычно оговариваются индивидуально с работником в трудовом договоре. Все, что за пределами договора, следует рассматривать как сверхэксплуатация. Такие случаи предусмотрены за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: совместительство и сверхурочная работа. На такие условия работник вынужден соглашаться в виду низкой заработной платы, т.е. вынужденно.

При совместительстве в организации (ст. 60<sup>1</sup> ТК РФ) работник вынужден выполнять работу за пределами своей рабочей смены за дополнительную плату. А отдых между сменами? Ежедневного отдыха ТК РФ не предусмотрел, поэтому работник работает на износ, пока не упадет... Такие условия труда справедливыми и гуманными не назовешь. И об этом «позаботились» работодатель и государство.

Нормы по оплате труда сверхурочной работы (ст.152 ТК РФ) в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ) содержат элемент дискриминации и несправедливости. Если работнику предоставляется дополнительное время отдыха или другой день отдыха, то он лишается повышенной оплаты. Почему? Работник оказался по обстоятельствам, указанным в кодексе, в условия, отклоняющихся от нормальных. И поэтому он вправе иметь повышенную оплату и дополнительное время отдыха. Только таким способом можно повысить качество трудовой жизни наемного работника и сохранить его человеческий ресурс.

**Риск утраты трудоспособности, жизни и здоровья работника.** Новый ТК РФ в качестве одного из основных направлений государственной политики в области охраны труда закрепил «обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников» (ст. 210). Главным здесь является дефиниция «здоровье», которая разработана специалистами развитых стран и включает в себя: 1) отсутствие заболевания; 2) хорошее состояние самочувствия; 3) оптимальная приспособленность к условиям труда и его организации; 4) целостность (отсутствие повреждений у рабочей силы и личности работника); 5) состояние процветания; 6) физическое, психическое и социальное благополучие; 7) равновесие с рабочей средой; 8) ненарушенный ритм; 9) совершенное приспособление организма

к среде; 10) адаптация к трудовой среде и ее изменениям; 11) баланс; 12) общее состояние<sup>1</sup>.

Однако приоритет сохранения жизни и здоровья работников является недостижимым в сфере труда и поэтому он остается красивой фразой на бумаге. По данным доклада о деятельности Уполномоченного по правам человека в РФ в 2002г.<sup>2</sup> состояние условий охраны труда уже не первый год признается неудовлетворительным. В России более 40% работников предприятий и организаций заняты на тяжелых и вредных работах. Ежегодно на производстве травмируется более 360 тыс. работников, и около 8тыс. погибает. Жизнь и здоровье работников подвергаются постоянной опасности. Кризис в сфере охраны труда, возникший при социализме, остается и никак не преодолевается. Ситуация в сфере охраны живого труда развивается по закону Мэрфи: от плохого к худшему.

В стране не создана система охраны труда, соответствующая новым экономическим и трудовым отношениям, не обеспечено финансирование принятых федеральных, отраслевых и региональных программ улучшения условий и охраны труда. Отсутствует ответственность органов исполнительной власти субъектов РФ за производственный травматизм.

У государственных инспекторов по охране труда нет возможностей хотя бы раз в год, как это положено для всех нормальных инспекций труда в мире, проверять работу любого производства и все рабочие места по вопросам состояния охраны труда. А ведь в России проверять надо еще чаще, так как мы знаем негативное и халатное отношение к этим делам очень многих работодателей и равнодушие многих профсоюзов. Фактически получается, что на 4 миллиона юридических лиц приходится лишь около двух тысяч госинспекторов. В результате получается, что при загрузке 2 тыс. организаций на одного инспектора каждое предприятие удастся проверять не чаще, чем раз в 20 лет (в Финляндии на 1 инспектора труда приходится 450 организаций).

Ежегодно, согласно отчетам Федеральной инспекции труда, в субъектах РФ проводится около 150 тыс. проверок соблюдения законодательства об охране труда. Таким образом, под проверки

---

<sup>1</sup> См.: Ошима М. Показатель здоровья// Человеческий фактор. В 6-ти т. Т. 2. Эргономические основы проектирования производственной среды. М. 1991. С. 475.

<sup>2</sup> См. Российская газета. 2003. 15 июля.

попадают 3-5% от общего числа организаций в стране. Что же касается основного вопроса – обследования травмоопасного оборудования, технического состояния объектов и других подобного рода профилактических мер конкретно, по технической безопасности, т.е. на соответствие ГОСТам и СНИПам, то здесь навряд ли наберем 0,3–0,4 % от необходимых обследований всего парка машин и оборудования за год. Безусловно, на многих предприятиях инспекторы бывают чаще, а все, тем более мелкие, организации никогда не охватить. Проверяют в основном там, где произошли несчастные случаи не до, а после<sup>1</sup>.

К новеллам в законодательстве также следует отнести и появление правовых норм о социальной защите работника на обращение в органы государственной власти РФ, к субъектам РФ, местного самоуправления, к работодателю (или объединению работодателей), в профсоюзы или иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда и нарушения этих правил (ст. 219 ТК РФ). Однако, эти нормы имеют слабую практическую реализацию по следующим обстоятельствам: 1) наемные работники в России не доверяют органам власти и даже боятся их; 2) жаловаться самому работодателю также накладно, все равно, что целовать тигра, страху много, а пользы никакой; 3) профсоюзы настолько оказались слабы, что потеряли себя в новых экономических условиях, не знают, что им делать и как защищать наемного работника.

В целом, многие нормы по охране труда не выполняются и поэтому работник может реализовать свое право на охрану жизни и здоровья в сфере труда на крайне низком уровне, с большим риском для своего благополучия, случайно. И почти всегда оказывается стороной проигравшей и пострадавшей. Это право слабо защищено государством, которое дальше принципов, деклараций и обещаний не способно что-либо предпринять. Органы исполнительной власти свысока и издалека лишь наблюдают за происходящим.

Вся система по охране труда находится в тяжелом кризисном состоянии, она крайне противоречива, негативна, содержит много несуразностей, парадоксов и фикций. Поэтому ее социальный вектор

---

<sup>1</sup> См.: Волков Ю. Техника безопасности... отменяется. На очереди охрана труда? //Солидарность. 2003. № 27: Приложение: Профсоюзная инспекция.

направлен против живого труда, наемного работника и его благополучия. Зона риска для работника не сокращается.

До настоящего времени не созданы фонды охраны труда, медленно решаются вопросы создания в органах исполнительной власти субъектов РФ подразделений государственного управления охраной труда. Для обеспечения государственных гарантий в области охраны труда, а также создания необходимого уровня защиты работников целесообразно: 1) продолжить работу по пересмотру действующих и разработке новых норм и правил по охране труда, гигиенических нормативов, санитарных норм и правил; 2) провести сертификацию производственных объектов на соответствие требованиям безопасности; 3) пересмотреть и расширить списки производств, работ, профессий и должностей, на основании которых работники получают дополнительные льготы в связи с вредными и опасными условиями труда; 4) упорядочить систему государственного и общественного контроля за соблюдением законодательства по охране труда; 5) ратифицировать конвенции МОТ, касающиеся вопросов охраны, гигиены и безопасности труда.

**Риск оказаться без защиты и восстановления нарушенных прав.** Работодатель так легко нарушает трудовые права работников по очень простой причине. Работник оказывается один на один с работодателем. Все органы, уполномоченные защищать работника в критических ситуациях, оказываются настолько слабы, что по своим потенциальным возможностям выглядят как совершенно не пригодные к осуществлению функций защиты. Правовые регламенты и механизмы по защите трудовых прав работников требуют кардинального совершенствования. Работник в договоре является слабой стороной в социальном, экономическом и правовом смысле, поэтому здесь необходимо отступить от принципа равенства сторон с тем, чтобы защитить слабую сторону. Для этого работнику необходимо предоставить дополнительные права и соответственно на работодателя возложить дополнительные обязанности. Здесь может быть и другой путь: усилить защитные механизмы и повысить ответственность сильной стороны – работодателя. Таким образом, для юридического выравнивания сторон изначально в трудовом договоре следует установить особые условия участия в договорных отношениях.

Наличие риска в осуществлении вышеуказанных прав работников является показателем низких государственных гарантий этих прав, слабой их защищенности и отсутствия действительной юридической ответственности работодателей. Цели и задачи ТК РФ не учитывают наличие риска в осуществлении трудовых прав работников и тем самым снижается в обществе регулирующая роль законодательства и его социальная ценность. Законодательство не может нейтрализовать ни факторы риска, ни зоны риска в сфере защиты прав. Государственная воля по вопросам защиты трудовых прав оказалась на уровне деклараций, красивых обещаний и юридических фикций. Эксплуатация работника за пределами закона продолжается, к нарушителям трудовых прав работники привыкли и другого состояния не знают. Все молчат: закон и работники...

**Принудительный труд в России** в форме внеэкономической зависимости людей существовал всегда. Слабая сторона чаще всего подвергается принудительному труду в России, таковы факторы и реалии XXI в.

Подневольные люди в таком «труде» были объектом ограбления. Они должны были только отдавать, отдавать и отдавать... Просить что-либо они не могли и поэтому превращались в настоящих пауперов. Система принудительного труда для большинства неимущих людей могла воспроизводить нищету, бедность и их носителей. Принудительный труд никто не замечал и никто не запрещал. Ни религия, ни общество, ни государство. Историческая традиция принудительного труда стала законом жизни для большинства неимущих людей. В конце XX века «известный незнакомец», принудительный труд вновь с новой силой напомнил о себе, но уже в новых, ранее неизвестных и современных формах.

В цивилизованном европейском мире в 1959 г. принимается Конвенция МОТ № 105 «Управление принудительного труда». В ней в качестве принципа и нормы «запрещается прибегать в каких-либо целях к каким-либо видам принудительного или обязательного труда». В соответствии с настоящей Конвенцией государства, которые ратифицируют ее, обязуются упразднить все виды принудительного или обязательного труда в пяти случаях. Госдума РФ 13.02.98г. (через сорок лет) ратифицировала эту Конвенцию.



Все положения этой Конвенции добросовестно переписали в ТК РФ в отдельную статью 4. Запрещение принудительного труда.

Практика последних лет, сообщения ФНПР и доклады Уполномоченного по правам человека в РФ (2001-2002 гг.) показывает, что правовые нормы ст. 4 ТК РФ не выполняют функцию регулирования и постоянно нарушаются. Они застыли на уровне красивых государственно-информационных обещаний. Ответственности за нарушение прав человека в сфере труда, за принудительный труд ни в обществе, ни в государстве никто не несет. А принудительные формы труда благополучно процветают под флагом ст.4 ТК РФ.

**Теневой рынок труда:** первая форма принуждения. Социологи России (Т.Заславская, М.Шабанова, С.Барсукова) давно изучают отношения называемые неформальная занятость. Здесь нет никакого секрета в том, что немалое количество россиян работают по устной договоренности, т.е. без юридического оформления трудовой сделки. Все решается по крайне упрощенной процедуре римской стипуляции по-русски, в которой рабочая сила «бьет челом», а затем «бьет по рукам» с покупателем. В результате таких русских традиций принудительного труда на Руси «битники» становятся холопами и кабальными людьми, работодатели – кабаловладельцами. Причин здесь много, но главная заключается в том, что в теневую практику устного закабаления людей в сфере «труда» основной «вклад» вносит государство, его налоговая политика, давление на малый бизнес, слабый контроль за соблюдением законодательства о труде<sup>1</sup>.

**Сфера заработной платы:** вторая форма принуждения. В соответствии со ст.133ТК РФ минимальный размер оплаты не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. На практике МРОТ составляет лишь 26% от прожиточного минимума. Налицо ежемесячная недоплата 74% до прожиточного минимума. Работодатель выплачивает МРОТ не в полном размере и тем самым принуждает к труду (ст.4ТК) целую группу работников. Редакция ч. 1 ст.133 ТК построена на порочной основе. На Западе МРОТ рабочей силы исчисляется как отношение к средней заработной плате. Показатель прожиточного минимума используется главным образом

---

<sup>1</sup> Подробно см.: Барсукова С. Почему существует устный наем в современной России?// Проблемы теории и практики управления. 2003. № 4. С.58–62.

при оказании социальной помощи лицам, не имеющим постоянного дохода.

Ст. 131 ТК допускает долю заработной платы в неденежной форме до 20% от ее общей суммы. На практике это означает, что работодатель имеет право ежемесячно выдавать заработную плату в денежных знаках не в полном размере. Здесь вновь работник оказывается в сфере принудительного труда (ст. 4 ТК), когда его воля и экономические интересы никак работодателем не учитываются. Почему? Потому что такое поведение работодателя разрешено государством, которое вместо денежных знаков навязывает натуральные выплаты (ст.131 ТК).

Нарушение сроков выплаты заработной платы также выталкивает работника в сферу принудительного труда (ст. 4 ТК). Он вынужден выполнять свою работу бесплатно. Такие нарушения продолжают несколько лет и приобретают характер тенденции, они не снижаются, государственных гарантий по этому поводу в ст. 130 ТК не содержится, дополнительных мер со стороны государства не принимается. Работник оказывается в таких ситуациях один на один с работодателем и не может ни сопротивляться, ни защищаться против сильной, агрессивной стороны. По данным Федеральной службы государственной статистики просроченная задолженность по заработной плате на 1 января 2005 г. составила 5 млрд.756млн.руб., в организациях федерального бюджета – 55 млн.руб., бюджетов субъектов федерации –16 млн.руб., местных бюджетов – 127 млн.руб. В организациях, имеющих задолженность, она составляет 174,5% к фонду заработной платы<sup>1</sup>. Основная доля задолженности приходится на организации с частной формой собственности. Сотни тысяч работников привлечены к принудительному труду. Из-за страха потерять работу люди должны выполнять свои обязанности без соответствующего вознаграждения. Подобное положение свидетельствует о том, что нормы уголовного и административного законодательства за несвоевременную выплату заработной платы пока носят декларативный характер. К тому же до сих пор не определен механизм их реализации. Штрафные санкции вряд ли могут остановить работодателя от использования не по назначению денег, предназначенных на выплату заработной платы.

---

<sup>1</sup> См.: Рос. газета. 2006. 24 марта.

В целях ликвидации принудительного труда, своевременной и полной выплаты заработной платы целесообразно:

- обеспечить государственное усиление мер экономической, административной и уголовной ответственности должностных лиц, собственников или их представителей, осуществляющих функции работодателя, за нарушение права работников на полную и своевременную оплату выполненной работы;

- установить право работника требовать возмещение морального вреда, связанного с задержкой выплаты заработной платы, независимо от срока задержки.

Необходимо также совершенствовать законодательство, ориентируясь при этом на введение правовых норм о первоочередности платежей по заработной плате на основании положений Конвенции №173 МОТ «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (1992 г.) По своим размерам заработная плата работника оказалась у низкой ее границы. На 1 января 2005 г., среднемесячная заработная плата на одного работника составила 8550 руб., а в 30 субъектах федерации она колеблется в пределах от 4 до 6 тыс. рублей<sup>1</sup>. По данным Правительства РФ среди бедных около 50% составляют лица трудоспособного возраста и около 30% бедных составляют семьи, где все трудоспособные граждане имеют регулярную оплачиваемую работу<sup>2</sup>. В таком размере заработная плата теряет свою природу и не может выполнить ни одну свою экономическую функцию. Она стала препятствовать нормальному простому воспроизводству рабочей силы.

Русский человек работает в 3 раза больше, чем американец. За один долл. заработной платы россиянин производит больше продукции, чем американец. Такие данные привел акад. Д. Львов на 7 Всемирном Русском Народном Соборе. За один долл. заработной платы американец производит 1,74 долл. валового внутреннего продукта (ВВП) США, а россиянин – 4,75 долл. ВВП России. Поэтому следует прекратить повторять байки В. Ленина о том, что россияне «плохие работники». Д. Львов считает, что необходимо повысить уровень

---

<sup>1</sup> См.: Рос. газета. 24 марта 2006.

<sup>2</sup> См.: Программа социально-экономического развития РФ на среднесрочную перспективу (2006–2008 гг.): Утв. Распоряжением Правительства РФ 19 янв. 2006 №38-р.

зарплаты в России как минимум в 3 раза. По его оценкам доля заработной платы в ВВП в нашей стране в 2 раза меньше, чем в других европейских государствах и США. В частности, на Западе она составляет в среднем 69-72%, а в России только 31,5%. По мнению академика, либеральная экономическая политика России целиком работает на богатый слой общества. Так, с 1991 по 2001 гг. доходы состоятельной группы населения увеличились в 1,5 раза, в то время как доходы остальных снизились от 12% до 2 раз у самой малообеспеченной части населения<sup>1</sup>.

По данным ФНПР за последние 10 лет (к 1990 г.) реальная заработная плата в Великобритании выросла более чем на 20%, в США – на 10%, в Китае – более чем в 2 раза (206%), в России снизилась вдвое (2001 г. на 50%). А если сравнить среднечасовую заработную плату с рабочими других стран, она справочно выглядит так: у американцев в 2000 г. – 13,8 долл., англичанина – 10,3 ф. стерлингов (или 15,8 долл.), в России в 2003 г. – около 7 долл. (по паритету покупательной способности) чуть больше 1 долл. по валютному курсу<sup>2</sup>.

На основе занижения цены рабочей силы формируется категория дешевого работника, а это значит, снижаются возможности для воспроизводства рабочей силы, разрушается мотивация и заинтересованность в труде, сжимаются предложения рабочей силы на рынке труда, усиливается подвижность и отток рабочей силы. Одним словом, низкая заработная плата – это форма массовой недоплаты, выплаты не в полном размере, что может привести многих миллионов работников к состоянию близкому к принудительному труду.

**Принудительный труд для нужд экономического развития организации – форма принуждения.** В ст. 246 ТК разрешается с согласия работодателя для возмещения ущерба исправление поврежденного работником имущества своим трудом. Этот труд и эта работа работодателем не оплачивается, т.е. для работника он является бесплатной, а стало быть, принудительной. Странно и печально здесь одно, такой труд в нарушении ст.4 ТК разрешает само государство в лице высших федеральных органов власти, принявших новый трудовой кодекс РФ.

---

<sup>1</sup> См.: Работа и зарплата: 23.12–29.12.2002. № 50. С.14

<sup>2</sup> См.: Солидарность. 2003. № 42. Приложение: Официальные профсоюзные ведомости. С. 3.