

Заказ на революцию

РСПП хочет вернуть трудовые отношения в России к стандартам столетней давности.

Профсоюз олигархов создает в стране революционную ситуацию. Предлагаемые промышленниками и предпринимателями изменения в Трудовой кодекс низведут наемных работников до положения бесправной рабсилы.

«Нужно дать возможность людям зарабатывать больше, если они этого хотят. Необходимо сделать трудовые отношения более гибкими и современными». Этими, бесспорно, правильными соображениями мотивировали представители бизнес-сообщества необходимость внесения поправок в ТК РФ, которые еще две недели назад, по утверждению Российского союза промышленников и предпринимателей, находились в стадии «работы над предложениями», а 17 ноября уже были утверждены на заседании бюро правления РСПП.

Однако почему-то эти предложения вызвали крайне негативную реакцию.

Работа за пределами нормы

Наиболее бурные дебаты вызвало предложение о введении 60-часовой рабочей недели. РСПП предложил дополнить статью 97 Трудового кодекса «Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени» (в которой сейчас установлено, что за пределами рабочего времени можно работать на сверхурочной работе и на условиях ненормированного рабочего времени) второй частью. Звучит она так: «По просьбе работника и на основании его письменного заявления работодатель может разрешить работу по той же профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени без оформления внутреннего совместительства. При этом общая продолжительность рабочего времени не может превышать 60 часов в неделю и двенадцати часов в день. Такая работа не является сверхурочной и оплачивается в размере, установленном в трудовом договоре».

Характерно, что 2 ноября 2010 года РСПП выступил с другим заявлением (оно опубликовано на сайте РСПП): «В связи с появлением в некоторых СМИ информации о том, что РСПП якобы предлагает увеличение продолжительности рабочего времени в стране с 40 до 60 часов в неделю, сообщаем, что подобного рода инициативы в РСПП и в рабочих органах РСПП не рассматривались и не могли быть рассмотрены»

Но вернемся к тексту поправки. По мнению ее авторов, это позволит тем, кто хочет зарабатывать больше, зарабатывать, не сталкиваясь с «советскими» ограничениями, установленными Трудовым кодексом в отношении продолжительности рабочего времени.

И само это предложение, и его обоснование являются очевидно одиозными и бесперспективными. Бесперспективными — потому что еще в 1956 году СССР ратифицировал конвенцию Международной организации труда № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (принятую, кстати, МОТ еще в 1935 году), которая налагает на государство обязательства следить за соблюдением сорокачасовой рабочей недели. Не зная об этом разработчики концепции не могли,

обойти столь грубо этот принцип наше государство не может, поэтому, очевидно, эта идея высказывалась не для того, чтобы быть реализованной.

Одиозными, потому что в условиях низкого уровня доходов предлагается давать людям возможность зарабатывать больше. Но каким образом! Не платить больше людям за работу в пределах нормального рабочего времени; не оплачивать им работу сверх установленной продолжительности рабочего времени в полуторном или двойном размере соответственно как за сверхурочную работу, работу в выходные дни, а дать им возможность работать в полтора раза больше нормального времени за обычную, не повышенную оплату. За оплату, которая для многих так низка, что заставляет искать дополнительные заработки.

К чему приведет такая возможность? Вряд ли к качественному росту уровня доходов работника. Человек, получающий 4500 рублей, таким способом сможет заработать 6800, но путем огромного перенапряжения сил.

Качественно изменить его уровень жизни этот приработок вряд ли сможет, но качественно ухудшить его здоровье, нервную систему, ситуацию в семье — вне всякого сомнения.

А каким образом будет работать норма «по просьбе работника и на основании его письменного заявления работодатель может разрешить...» — тоже можно предвидеть: отпечатанные заявления с просьбой разрешить работать 60 часов в неделю заинтересованные работодатели «предложат» заполнить своим работникам, как водится, сопроводив это комментарием о том, что, «кому не нравится, может уходить».

Причем неправильно думать, что эта ситуация типична для низкоквалифицированных работников. С фактическим принуждением к работе по совместительству по месту основной работы уже сейчас сталкиваются многие работники здравоохранения и образования.

Уже сейчас в условиях недостаточности сотрудников работников вынуждают писать заявления о работе по совместительству, чтобы уйти от оплаты их работы в повышенном размере.

Предположить последствия для работников в случае введения нормы о возможности работы до 60 часов в неделю, основываясь на сегодняшней действительности, несложно. Вместо приема на работу новых сотрудников или, на худой конец, оплаты сверхурочных имеющимся сотрудникам работодатель будет предлагать написать уже имеющимся работникам заявление о работе 60 часов. Улучшит ли это положение работников? Очевидно, нет: число рабочих мест сократится, размер оплаты труда — тоже. Люди не заработают больше, они заработают меньше.

А какие изменения нужно внести в Трудовой кодекс РФ, чтобы люди зарабатывали больше? Как ни странно, никаких — как минимум нужно просто платить им заработную плату вовремя и индексировать ее. А как максимум — вести честные переговоры о размере заработка.

Дымовая завеса Прохорова

Интересно помимо всего прочего, как инициаторы законопроекта и те, кто его поддерживают, представляют в современной жизни 12-часовой рабочий день. Добавим к этому время на то, чтобы добраться на работу и с работы, и после этого зададимся вопросом, а останется ли у этих людей возможность общаться со своими детьми, выполнять свои обязанности перед ними. Как, например, 12-часовой рабочий день можно совместить с необходимостью отводить детей в детский сад и школу, читать им книжки, помогать учиться? Или, может быть, у тех, кто выступает с этим предложением, нет детей?

Самый любопытный вопрос: зачем потребовалось выступить с такой очевидно неприемлемой поправкой? Ответ содержится в программных документах РСПП:

РСПП считает одной из своих задач вызвать масштабные публичные дебаты о необходимости внесения изменений в Трудовой кодекс. Это, безусловно, поможет подготовить общественное мнение к тому, что поправки неизбежны, необходимы, нужны обществу и даже выгодны не только работодателям, но и работникам.

Постепенно по ходу этих дебатов люди привыкнут к постоянно и настойчиво звучащей идее о том, что Трудовой кодекс «совковый», не отвечает потребностям времени, не гибкий, с ним мы не построим конкурентную экономику и т. п.

Начать дебаты с предложения неприемлемых поправок — хороший ход, потому что можно их пообсуждать, а потом отказаться — мол, погорячились, работайте как и раньше. А ревизия законодательства о труде будет запущена. Или другой вариант: поправки «завернут» не авторы идеи, а некий «спаситель», которому к тому моменту нужна будет народная популярность.

Похоже, движение по этому пути уже и происходит: в одной из телепрограмм Михаил Прохоров среди поправок, которые должны быть внесены в Трудовой кодекс, назвал заключение срочных трудовых договоров, регулирование дистанционной работы и изменение системы совмещения работы с обучением. Заметьте, 60-часовую неделю не назвал, хотя большую часть этой передачи обсуждали именно ее.

Что же еще фигурирует в проекте РСПП?

Прежде всего расширение перечня оснований для заключения срочного трудового договора. В частности, предлагается заключать его с выпускниками образовательных учреждений; лицами, впервые поступающими на работу; лицами, отработавшими в соответствующей сфере деятельности менее одного года; при создании

новой организации. Также предлагается переводить работников, достигших 60 лет, на срочные договоры, просто уведомляя их об этом как об изменении условий труда. Декларируемый мотив — расширение возможностей доступа к рабочим местам тем, кто испытывает сейчас трудности с устройством на работу.

Но к каким рабочим местам они смогут получить доступ, если число этих рабочих мест фактически сократится в связи с увеличением продолжительности рабочего времени у уже состоящих в трудовых отношениях работников? Ведь

первое, что принесет увеличение продолжительности рабочего времени, — это сокращение числа рабочих мест и увеличение числа безработных.

Срочный трудовой договор — это инструмент усиления давления на персонал: работник, трудовой договор с которым каждый год перезаключается на год, очень зависим и управляем, такой работник не рискнет создавать профсоюз, не станет разбираться в тонкостях начисления заработной платы или думать о ее повышении. Ему будет важно хотя бы сохранить сами по себе трудовые отношения. Насколько больше станет работников, подвешенных на крючок безосновательно заключенных срочных трудовых договоров в случае расширения перечня оснований для их заключения — можно только догадываться.

Еще одно предложение — ввести право изменения условий трудового договора работодателем в одностороннем порядке по причинам экономического характера.

Сегодня условия трудового договора (включая размер заработной платы, продолжительность рабочего времени) могут изменяться только по взаимному соглашению сторон. Изменение по инициативе работодателя возможно тогда, когда происходит изменение организационных или технологических условий труда и когда прежние условия труда работникам сохранены быть не могут.

Связанные этой нормой, во время экономического кризиса в 2008—2009 годов работодатели были недовольны невозможностью одновременно уменьшать заработную плату, изменять продолжительность рабочего времени. Поэтому были сформулированы предложения, которые позволили бы им в будущем делать это. Как к этому относиться?

Во-первых, зная сложившуюся практику, возникает первый вопрос-сомнение: а кто будет определять, что работодатель изменяет трудовой договор — например сокращает заработную плату — действительно в связи с экономической ситуацией и именно настолько, насколько требует эта экономическая ситуация? Даже в прошлом году было немало случаев, когда вполне успешные предприятия переставали выплачивать или сокращали зарплату, ссылаясь на экономические сложности. Второй вопрос:

по каким критериям можно будет определять, что экономическая ситуация настолько плоха, что позволяет отступить от общего правила изменения трудового договора по соглашению сторон и изменять его? Не секрет, что представления о норме прибыли у российского бизнеса отличаются от представлений их европейских коллег.

А если это ухудшение ситуации вызвано безграмотными действиями менеджмента? Или экономическая ситуация ухудшилась в результате того, что управленцам были выплачены огромные бонусы «на черный день», а на работников уже ничего и не осталось? И так далее... Таких вариантов бесконечное множество, и, что характерно, обязанности и возможности менеджмента применительно к таким ситуациям не регламентируются и не ограничиваются законодательством.

Возникает закономерный вопрос: почему негативные последствия таких действий должны в конечном итоге отразиться именно на работниках? На тех, которые получают заработную плату, с трудом позволяющую дожить до следующей заработной платы? На тех, которые почти не имеют накоплений, позволяющих прожить без регулярного получения заработной платы?

Наконец, еще одно предложение касается снятия с работодателей обязанности оплачивать учебные отпуска работникам, получающим образование не по направлению своего работодателя, а по собственной инициативе. Вопрос, без сомнения, неоднозначный, но здесь нельзя «рубить с плеча». Учитывая постоянно сужающиеся возможности получения бесплатного образования в России, сужение обязательств государства в этой области, с которыми в первую очередь сталкиваются низкооплачиваемые работники, исключение нынешней нормы ст. 175 ТК закрепит низкую мобильность рабочей силы, приведет к общему снижению образовательного уровня. Тот ли это результат, который нужен России в эпоху развития и усложнения технологий? В целом

проект представляется направленным не на увеличение эффективности рынка, а на создание дополнительных возможностей для манипулирования работниками в интересах работодателей.

Именно этим и вызвана столь негативная реакция на них. Под лозунгом «осовременивания» законодательства предлагаются изменения, которые вернут нас к стандартам столетней давности — двенадцатичасовому рабочему дню, зависимости работника от работодателя, отсутствию мобильности, необходимости работать без надежды добиться благополучия.

Тогда все кончилось революцией — неужели в РСПП не помнят этого?

Автор — директор Центра социально-трудовых прав

Автор: Елена Герасимова © Газета.Ru ОБЩЕСТВО, МИР 👁 3655 20.11.2010, 13:03 📄 451

URL: <https://babr24.com/?ADE=89801> Bytes: 12839 / 12814 Версия для печати Скачать PDF

[👍 Порекомендовать текст](#)

Поделиться в соцсетях:

Также читайте эксклюзивную информацию в соцсетях:

- [Телеграм](#)

- [ВКонтакте](#)

Связаться с редакцией Бабра:

newsbabr@gmail.com

НАПИСАТЬ ГЛАВРЕДУ:

Телеграм: [@babr24_link_bot](#)

Эл.почта: newsbabr@gmail.com

ЗАКАЗАТЬ РАССЛЕДОВАНИЕ:

эл.почта: bratska.net.net@gmail.com

КОНТАКТЫ

Бурятия и Монголия: Станислав Цырь

Телеграм: [@bur24_link_bot](#)

эл.почта: bur.babr@gmail.com

Иркутск: Анастасия Суворова

Телеграм: [@irk24_link_bot](#)

эл.почта: irkbabr24@gmail.com

Красноярск: Ирина Манская

Телеграм: [@kras24_link_bot](#)

эл.почта: krasyar.babr@gmail.com

Новосибирск: Алина Обская

Телеграм: [@nsk24_link_bot](#)

эл.почта: nsk.babr@gmail.com

Томск: Николай Ушайкин

Телеграм: [@tomsk24_link_bot](#)

эл.почта: tomsk.babr@gmail.com

[Прислать свою новость](#)

ЗАКАЗАТЬ РАЗМЕЩЕНИЕ:

Рекламная группа "Экватор"
Телеграм: @babrobot_bot
эл.почта: eqquatoria@gmail.com

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО:

эл.почта: babrmarket@gmail.com

[Подробнее о размещении](#)

[Отказ от ответственности](#)

[Правила перепечаток](#)

[Соглашение о франчайзинге](#)

[Что такое Бабр24](#)

[Вакансии](#)

[Статистика сайта](#)

[Архив](#)

[Календарь](#)

[Зеркала сайта](#)