

The article explains the relevance of the institutionalization of anti-corruption law as a complex branch of the Russian legal system. Using the anti-corruption law as the example, the article reveals how the process of the formation of complex areas of law is implemented.

Keywords: Anti-corruption law, complex areas of law and the legal system of Russia; institutionalization.

УДК 331.104

НОВАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ В КОНЦЕ XX – НАЧАЛЕ XXI ВЕКА

Константин Юрьевич Татаров, канд.экон.н., доцент
кафедры экономических дисциплин
Тел.: 8-916-690-01-73, e-mail: ktatarov@mail.ru
НОУ ВПО Международный еврейский институт экономики,
финансов и права
<http://www.uni21.org>

В статье приведен сравнительный анализ новаций в оформлении трудовых отношений, которые возникли в России в конце XX – начале XXI века и которые ранее были не свойственны советскому обществу. Рассмотрены и объяснены причины подобных явлений, описана их экономическая и социальная составляющая.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовая книжка, дистанционная работа, надомная работа, экономические преобразования в сфере труда и занятости.

С началом рыночных преобразований в России в 1992 году начался пересмотр обществом взглядов на систему трудовых отношений. Многие постулаты трудового права подверглись серьезной корректировке. Целью настоящей статьи является прослеживание подобных изменений и попытка оценить их с точки зрения современных экономических реалий.



К.Ю. Татаров

Изменения отношений, происходящих на рынке труда, напрямую затронули систему социальных отношений. Население России стало разделяться на два лагеря: тех, кто принял подобные преобразования, и тех, кто подобные явления категорически отвергал. Молодежь, воспитываемая и обучающаяся уже в периоде новой России, является примером первой категории. Не имеющие объекта для сравнения, они принимают действительность как должное, не поддающееся сомнению или анализу. Все изменения воспринимаются ими как текущая ситуация, в которой предстоит жить и работать. Старшее поколение, большей частью прожившее во времена СССР и являющееся представителем второй группы, постоянно пытается сравнивать сегодняшний день и прошлые времена. Часть представителей так называемой «старшей» России восприняла изменения спокойно,

влилась в них и продолжает трудовую деятельность. Другая половина, под воздействием человеческого консерватизма, отказывается принимать и понимать происходящее. Как показывает наблюдение автора, с подобными взглядами люди вынуждены были оставить трудовую деятельность. Однако эта часть населения является очень активной, и высвободившаяся энергия с рынка труда была ими перенаправлена в общественную деятельность.

До начала 90-х годов считалось идеалом проработать всю трудовую жизнь на одном месте. Карьерный рост человека должен был осуществляться на одном предприятии по вертикали. Подобный процесс трудового закрепощения являлся государственной политикой. Меняющих работу чаще одного раза в год считали летунами и повсеместно осуждали. Совместительство допускалось только в самых крайних жизненных ситуациях и не более четырех часов в день без ущерба для основной работы.

Новые экономические течения принесли новые взгляды на вопросы труда и занятости населения. Повсеместно распространилась практика работы на нескольких местах и получения заработной платы из разных источников. Преподаватели вузов стали учить студентов в различных институтах, артисты играть в разных театрах, бухгалтеры вели учет в нескольких организациях. Подобный подход в корне менял взгляды человека. Многие россияне в сложившейся среде открыли в себе способности зарабатывать намного больше, нежели они зарабатывали до этого. Процесс создания самостоятельных юридических лиц потребовал квалифицированных кадров. Эту потребность закрыли люди, которые уже давно начали испытывать чувство собственной недооцененности по основному месту работы. Перед ними открылись перспективы коммерческого применения уже имеющихся знаний, наработок и практического опыта. Стены единственного предприятия-работодателя в одночасье рухнули, предоставив работнику право выбора. Так как размер трудового стажа играл (и продолжает играть) важную роль в процессе назначения пенсии, то в подобной ситуации россияне предпочли оставить трудовые книжки по месту работы, которое теперь стало напоминать порт приписки. Особенно в случаях возможности оформления государственной льготной пенсии, то есть ранее установленного возраста. Работало предприятие или нет, уже не имело никакого смысла. Пока подобное предприятие, а это всевозможные и популярные в то время НИИ, КБ, «почтовые ящики» и прочие аналогичные заведения, продолжали существовать хотя бы на бумаге, трудовые книжки там хранились очень надежно. Люди стали учиться существовать в двух измерениях – в официальном, как ведущий инженер оборонного КБ, например, и неофициальном, в качестве системного администратора в IT-службе коммерческой организации. При этом в официальном плане очень часто люди находились в отпуске без сохранения заработной платы.

Государство, в свою очередь, способствовало подобному подходу. В России вводится плоская шкала подоходного налогообложения, отменяется необходимость представлять налоговую декларацию по форме 3-НДФЛ для лиц, имеющих более одного источника дохода. В 2002 году начинается пенсионная реформа, в которой во главу угла ставится уже не пресловутый стаж, а сумма реальной заработной платы. Величина пенсии начинает зависеть не от того, сколько лет сотрудник прочислился на работе, а сколько ты реально зарабатывал всю свою трудовую жизнь. Простой человек начинает понимать, что работа на нескольких предприятиях и организациях – это реальность, имеющая право на жизнь.

Государство против подобного подхода ничего не имеет. С начисленных сумм заработной платы удерживается НДФЛ и происходит начисление страховых взносов во внебюджетные фонды. Это способствуют наполняемости бюджетов и снижению дефицита Пенсионного фонда РФ. Работники, в свою очередь, получили возможность увеличения своих пенсионных капиталов вне зависимости от того, работает их организация, являющаяся основным местом работы, или нет. В подобной ситуации работники

убивали сразу трех зайцев: зарабатывали средства на жизнь, сохраняли стаж (иногда даже льготный) и способствовали увеличению собственной будущей пенсии.

Изменения в экономике послужили почвой для появления на рынке труда новых, ранее неизвестных профессий и специальностей. В качестве примера можно привести супер-распространенную должность менеджера. Менеджерами стали все. Инспектор отдела кадров стал именоваться менеджером по персоналу, администратор гостиницы – менеджером по размещению, даже простой продавец получил гордое имя менеджера по продажам. Еще два десятилетия назад подобное слово вообще отсутствовало в лексиконе русского языка. Помимо менеджеров, стали появляться мерчендайзеры, спичрайтеры, промоутеры и прочие. В «Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» (ОК 016-94), утвержденном Постановлением Госкомстата РФ от 26 декабря 1994 г. №367, подобные должности отсутствовали. Но страна вступила на путь рыночных экономических преобразований, и подобный лингвистический поток, хлынувший на нас из-за границы, остановить было уже невозможно. Обновление государственных статистических классификаторов происходит крайне медленно и неоперативно. Это породило законодательные конфликты, которые выливались в то, что людям с подобными записями в трудовой книжке отказывали в подтверждении трудового стажа при начислении пенсии. Ссылку при этом давали на тот самый классификатор, который продолжал действовать. Создалась ситуация, когда старые документы фактически применять было уже невозможно, а новые разработаны еще не были. К сожалению, подобную проблему решить до конца не получается и по сей день. Сотрудники пенсионного фонда не принимают во внимание стаж человека, выходящего на пенсию, только на том основании, что в нормативных документах не поименованы должности, которые занимал человек в процессе трудовой деятельности.

Искоренению подобного подхода могла бы стать отмена трудовых книжек вообще. Подобную идею уже не раз озвучивали в Минздравсоцразвитии Михаил Прохоров, председатель комитета по труду и социальной политике в Государственной Думе Андрей Исаев и другие экономисты и политики. Учитывая, что трудовой стаж россиян на сегодняшний день исчисляется по данным персонифицированного учета, необходимость в трудовых книжках отпала уже 1997 году. Доводы многих экономистов, что на основании трудовых книжек происходит подтверждение трудового стажа при исчислении листа временной нетрудоспособности, также беспочвенны. Уже сегодня расчет больничных листов осуществляется по справкам от работодателей или сведениям, полученным по запросу организации в Пенсионном фонде. Из вышесказанного можно сделать вывод, что государство негласно поощряет работу на нескольких работах. Чтобы сотрудник не терял в величине суммы по больничному листу, в его расчет теперь берется величина заработной платы, полученная у всех работодателей. Единственным условием является работа на основании трудового договора, так как с вознаграждений, начисленных по договорам гражданско-правового характера, взносы в Фонд социального страхования не начисляются. Подобные сведения аккумулируются в Пенсионном фонде и выдаются работодателям по их заявлениям. Это еще один козырь в пользу возможности отмены трудовых книжек. Этот рудиментарный документ на сегодняшний день абсолютно бессмыслен. Он даже перестает выполнять дисциплинарную функцию – это явление, когда прежде работодатель грозился уволить сотрудника «с волчьим билетом», то есть с такой записью в трудовой книжке, с которой рассчитывать в будущем на нормальное трудоустройство не приходилось. Учитывая, что бланки трудовых книжек перестали быть подотчетными и сейчас продаются в любом газетном киоске, запугивать работника «расстрельной» записью уже не получается. Работник просто выкидывает эту книжку, покупает себе новую и восстанавливает записи. Этот аргумент никак не хотят признать многие чиновники трудового ведомства, пытающиеся доказать нам, что только трудовая книжка может подтвердить опыт работы потенциального сотрудника. Факт того, что сейчас стоимость изготовления любой печати со-

ставляет всего 300–500 рублей и это позволяет делать в трудовых книжках абсолютно любые записи, отвергается на корню. Такое впечатление, что подобные законодатели живут на другой планете и не замечают элементарных вещей.

Повсеместное внедрение компьютеров и развитие всемирной сети интернет произвело еще одну революцию в трудовых отношениях. На рынке труда начинает формироваться принципиально новая организация трудовых отношений – удаленная работа. Отныне становится возможным работать на расстоянии тысячи километров от работодателя. Все общение с работодателем начинает осуществляться в компьютерной форме. Программисты и дизайнеры, журналисты и бухгалтеры, а также многие творческие и научные работники бросились осваивать новые ниши приложения своих талантов и способностей. Процесс увеличения количества работодателей получает небывалое ускорение. Теперь даже не надо личных встреч. Отдаленный работник получает задание, выполняет его и сдает работодателю (заказчику, клиенту) результаты выполнения. Работник и работодатель теперь могут находиться не только в разных городах, но даже и в разных государствах. На протяжении долгого времени подобная форма взаимоотношений работодателя и работника оставалась неотрегулированной. Просвет наступил только 19 апреля 2013 года со вступлением в силу закона от 5 апреля 2013 г. №60-ФЗ, который внесли в Трудовой кодекс РФ, дополнив его главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников».

Тем временем жизнь подносит еще несколько подарков подобной организации трудового процесса. Развитие современных банковских технологий внедряет в нашу жизнь безналичные расчеты посредством банковских карт. У работодателей решается вопрос расчетов с дистанционными сотрудниками. Вопрос пересылки денежных средств очень тормозил развитие процесса. Работы можно было принять, а потом сотруднику все равно необходимо было встречаться с работодателем, чтобы получить причитающееся вознаграждение. Перевод денег сотруднику (исполнителю) в безналичном порядке раз и навсегда решил все подобные проблемы.

Дистанционная работа повлекла за собой еще одно новое направление – надомный труд. Во времена СССР выражение «надомник» применялось, в основном, к представителям народных промыслов и к инвалидам. По сей день продолжает действовать «Положение об условиях труда надомников», утвержденное еще в 1981 году Госкомтрудом СССР и секретариатом ВЦСПС №275/17-99. Люди с ограниченными физическими возможностями выполняли определенный объем работы в домашних условиях. У многих даже были оборудованы домашние мини-мастерские. Данный подход позволял людям зарабатывать и не чувствовать себя отторгнутым обществом. Но сегодня на надомный труд переходят вполне здоровые и физически сильные люди. Процесс начал набирать такие обороты, что работники начинают переходить на полную занятость при домашней работе. Подобный подход начал внедряться у молодых мам, которые подобным образом обеспечивали себе заработок, не оставляя при этом ребенка. В условиях тотальной нехватки детских садов подобная организация труда оказалась как нельзя кстати. При этом надомник начинает рассматриваться как полноценная боевая единица, способная приносить организации экономические выгоды. Даже представители законодательной власти были вынуждены признать факт существования подобных отношений и упомянуть о них в трудовом законодательстве. В частности, в Трудовом кодексе РФ появилась глава 49, учитывающая этот момент.

Появление класса зажиточных людей с материальным достатком выше среднего явилось предтечей еще одного трудового феномена, ранее неизвестного и не изученного социологами. В России начинает появляться и утверждаться новый вид занятости – это домашний персонал. В предыдущие времена наличие домработниц, гувернанток, поварих рассматривалась как буржуазность. Иметь домашний персонал могли позволить себе только высокопоставленные чиновники из партноменклатуры или всенародные любимцы науки и культуры. Появление людей с деньгами спровоцировало спрос на

домашний персонал. При этом речь идет о постоянных домашних работниках, которые рассматривали обеспеченных людей как прямых работодателей. Они подчинялись правилам, установленным хозяевами, имели четко оговоренный круг обязанностей и ежемесячно получали денежное вознаграждение. При необходимости отсутствовать на работе они также испрашивали на это разрешение

Культивируемый лозунг о недопустимости эксплуатации человека человеком начинал изживать себя. Отличительной особенностью подобного трудоустройства выступало то, что по отношению к наемному работнику работодателем выступало физическое лицо. Оформление на работу шло исключительно на устных договоренностях. Никакие нормы трудового законодательства в расчет не принимались. Такие моменты, как ежегодный отпуск, временная нетрудоспособность и прочие аналогичные ситуации, исторически преподносимые нам как социальные блага, также принимались в расчет исключительно на устной договоренности. Как показало исследование автора, все наемные работники у обеспеченных людей в подобном случае получали денежные компенсации. Они всегда пользовались оплачиваемым отпуском. Листы временной нетрудоспособности, полученные работником в медицинских учреждениях, рассматривались хозяевами исключительно как документ, подтверждающий факт болезни, а не прогула по собственному желанию. После этого бланк больничного листа, по сути дела, просто уничтожался, а сотрудник получал от хозяина ежемесячное жалование в полном объеме, без вычета за пропущенные дни болезни. При прилежном и добросовестном исполнении своих обязанностей сотрудник мог рассчитывать на периодические доплаты, являющиеся аналогом премий. И совершенно отдельно оплачивались выдающиеся личные услуги, оказанные хозяину или членам его семьи. Другими словами, в России начинает формироваться новый взгляд на трудоустройство. Работать у физического лица становится даже престижно. Хорошее место можно получить только в порядке рекомендаций. На вес золота начинают цениться хорошие кухарки, водители, садовники и прочий обслуживающий персонал. Размер их доходов становится сопоставимым со средним размером по региону, а в некоторых случаях даже превышать его.

Однако государство делает вид, что не замечает подобного явления. Эти люди, по факту, формируют черный рынок труда, полностью выведенный из-под налогообложения и неучитываемый никакой статистикой. Более того, статистические данные начинают получать вполне объяснимый крен. Проблема в том, что все эти люди, в большинстве своем, числятся где-то в многочисленных государственных учреждениях или как официальные безработные, зарегистрированные на бирже и получающие пособия. Для чего? Опять же – для сохранности трудового стажа и возможности претендовать на пенсионное обеспечение в будущем. Складывается парадоксальная ситуация. С одной стороны, люди имеют работу, обеспечивающую их средствами к существованию. С другой стороны, никакого официального статуса у них нет, но они не испытывают по этому поводу ни малейшего неудобства.

Помимо всех вышеперечисленных изменений, носящих количественный характер, прослеживаются изменения качественной направленности. Речь идет о появившейся возможности превращать хобби в профессию. Другими словами, изменения на рынке труда спровоцировали интереснейшую трансформацию увлечения в основной вид деятельности. Инженеры стали цветоводами, учителя – ландшафтными дизайнерами, а научные работники сели за швейные машинки. Но их всех объединяла одна особенность. Все они выполняли работу на высочайшем уровне и очень скоро стали признанными метрами в своих областях. Скромное увлечение, первоначально существовавшее для души, начало приносить финансовый доход. Величина этого дохода в очень короткое время стала превышать доход по основному месту работы. Первоначально самые смелые духом, а за ними и многие другие решаются на отчаянный шаг. А именно – оставляют основную, официальную работу и полностью сосредотачиваются на зара-

ботке от любимого дела, которое доставляет максимальное моральное и материальное удовольствие. Они уже с трудом представляли себе, что с ними было бы, не решились они на шаг, связанный с изменением вида деятельности.

Таким образом, к началу нового тысячелетия Россия в части трудовых отношений переняла весь мировой прогрессивный опыт. Развитие общества достигло того уровня, который позволил россиянам адекватно реагировать на все происходящие изменения, а также самим активно в них участвовать.

Литература

1. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.03.2014).

2. «Положение об условиях труда надомников», утвержденное 29 сентября 1981 г. Госкомтрудом СССР и секретариатом ВЦСПС №275/17-99. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.03.2014).

3. «Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов» (ОК 016-94), утвержден Постановлением Госкомстата РФ от 26 декабря 1994 г. №367 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.03.2014).

Innovations in labour relations in Russia in the late XX – early XXI centuries

Konstantin Yuryevich Tatarov, Ph.D., Assistant Professor, Economics Department, International Jewish Institute of Economics, Finance and Law

The article represents the comparative analysis of new approaches to creating labor relations arouse in Russia in the end of the XX – the beginning of the XXI centuries and which were unusual for the Soviet society. The reasons for such events are studied and explained. Their economic and social component is explained.

Keywords: labor relations, work record card, teleworking, economic changes in labor relations and employment.

УДК 334.021:334.024:323.22:327.8

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПОЛИТИЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

*Фаррух Тошходжаевич Хонходжаев, канд.экон.н., магистр политологии,
ст. преподаватель кафедры экономических дисциплин
Тел.: 8-926-128-09-10, e-mail: h.farr@yandex.ru
НОУ ВПО Международный еврейский институт экономики,
финансов и права
<http://www.uni21.org>*

В статье описывается прямая взаимосвязь политики и экономики, реагирование экономических индикаторов на принятие политических решений в Российской Федера-